

# COVID-19：事業再開後の訴訟事例から考えるポイント

GT東京法律事務所

Greenberg Traurig 外国法事務弁護士事務所（外国法共同事業）<sup>注1</sup>

外国法事務弁護士 小林 英二<sup>注2</sup>



## はじめに

前回の寄稿（7月号「COVID-19後の事業再開：企業側から考える法的事項」）では、新型コロナウイルスによるパンデミック後（実際には第2波の到来により今も継続中）に事業を再開する場合、会社および従業員を守るための会社としての検討事項を紹介した。現在、新型コロナウイルスの第2波への対応を余儀なくされつつも多くの会社が事業を再開しており、それに伴い多くの国において新型コロナウイルス関連の訴訟が増加傾向にある。今回はこれら事例をもとに、会社が気を付けたいポイントをより具体的に読み解いていきたい。

本稿では、具体例として米国での訴訟を取り上げるが、前提となる法令やルールは当然のことながら国によって異なる。しかし、どの国でも新型コロナウイルス禍での会社と従業員との関係性が問われる場面があることには変わらない。このような中、訴訟大国である米国での雇用関係の訴訟事例は参考になるのではと思われる。<sup>注3</sup>

## 雇用関係の訴訟

米国での新型コロナウイルスに関する訴訟件数については、多くの法律事務所やリサーチ会社があらゆる集計・分析結果を出している。これらでの共通した内容としては、新型コロナウイルスに関する訴訟が今年3月から徐々に増えており（図1）、その中でも訴訟の種類別にみると、特定の分野で特に増加傾向が見受けられるというものである。

このうち、従業員が雇用主に対して提起した雇用関係の訴訟は増加傾向にあるうちの一つであり、今後も継続的に増えていくことが想定される。（図2）。

図1 米国訴訟件数分析（3月から7月初旬）

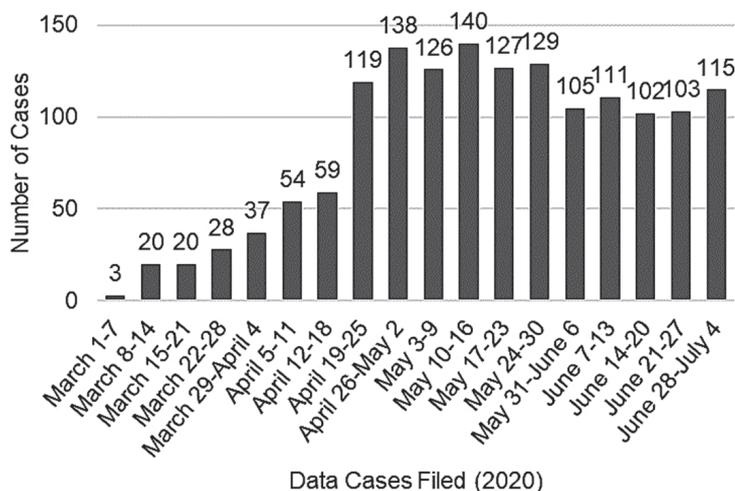
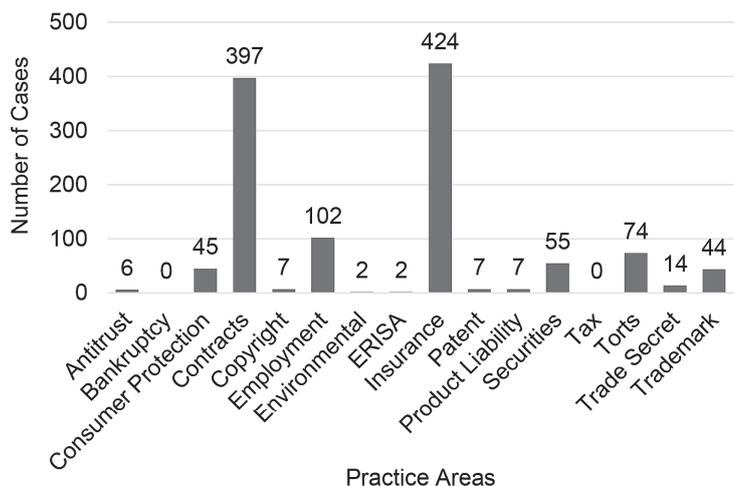


図2 分野別の訴訟件数分析（3月から7月初旬）



出所：“Continuing to Track New Litigation Caused By COVID-19”, LexMachina Blog as of July 16, 2020

※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。

以下ではいくつかの雇用関係の訴訟を性質別に紹介する。

### 1. 不当解雇、報復解雇 (Wrongful Termination)

- ・ *Dunn v. Hamra Enterprises, et al.* : 原告はフランチャイズレストラン経営会社（被告）で施設運営を担当する地域統括者であり、原告とそのチームメンバーは職場規則として業務中は隣接する自社レストランの手洗所を使用していたが、このレストランで新型コロナウイルスの感染者が発生。しかし、その後レストランに特別清掃や衛生処理が実施されることはなかった。原告は自身とチームメンバーの職場（手洗所を含む）の安全性が確保されていないと会社人事部に主張した。その後、会社は原告の担当職そのものを廃止する名目で原告を解雇。原告は自身が苦情を申し立てたことに対する報復による不当解雇を主張している。
- ・ *Vigilance v. Bridge Street Development Corporation, et al.* : NY州のstay-at-home発令後、会社（被告）の人事担当であり、いわゆるnon-essential workerである原告に対し、同様の仕事をしている従業員に対しては、会社が在宅勤務を許容したにもかかわらず、原告に対してはそれを許可しなかった。原告が在宅勤務の許可を求め、会社がそれを拒否したことにより、会社と原告の関係が悪化し、その後、会社が原告を解雇したのは不当であると原告は主張している。加えて、会社による原告の労働者分類がそもそも不適切だったとし、勤務時間外手当の未払いなども併せて主張している。

### 2. 不法死亡 (Wrongful Death)

- ・ *Estate of Enock Benjamin v. JBS S.A et al.* : 原告側の故人は勤務先であった米国最大級の食肉加工業者（被告）が新型コロナウイルスの感染リスクを知らながらも自社施設を閉鎖せず、従業員にPPEの提供をせず、ソーシャルディスタンス確保の努力もなく、また、病気休暇の取得は解雇につながる社風があったことなどを原因として、原告側の故人が新型コロナウイルスに感染して死去したと主張している。
- ・ *Norma Zuniga v. Safeway Inc., Albertsons Companies Inc., et al.* : 原告の主張は、原告側の故人の勤務先であった米国の大型小売店（被告）が連邦および州のガイドラインに従わず、業務上でのマスクや手袋の使用は推奨されないと従業員に通知しており、従

業員に新型コロナウイルス感染による死亡者（原告側故人）が出たことにより、ようやく会社の安全措置対策を変更したとしている。

### 3. 支払いの不履行 (Failure-to-Pay)

- ・ *Jane Doe v. North Pacific Seafoods, Inc., Intercontinental Hotel Group, PLC, et al.* : 水産加工会社の季節労働者らであった原告は、密になる場所で書類記載をさせられ、その後、そのうち3名の労働者が新型コロナウイルスに感染したため、全季節労働者が会社により宿泊施設に14日間隔離された。宿泊施設は各労働者が使用する部屋に鍵を掛け、監禁状態にしたとされる。この期間、労働者は無給扱いとされた。

これら訴訟はまだ初期段階にあり、上記にある原告の主張の正当性が確認された訳ではない。被告である会社にも反論する機会があり、その反論に合理性が認められる可能性もある。ただし、訴訟は水物であり、担当裁判官をはじめ、当事者らの訴訟戦略などにより判決が大きく左右される状況であることも否めない。会社としては、できるだけ訴訟を提起されること自体を避けたいところではあるものの、新型コロナウイルスに関する雇用関係の訴訟件数は今後も増加することが予測される。

前例のない、不確実な状況が続くなか、これら訴訟における原告の主張を参考にしながら、会社としてのベストプラクティスを考えていきたい。

## 会社が注意すべきポイント

会社と従業員間の訴訟を防ぐため、また、訴訟が起きてしまった場合にも会社として明確な反論を可能とするため、米国においては特に次のポイントに注意しながらの対策が実施されている。

### 1. 最新ルールの把握

- ・ 新型コロナウイルスに関する最新の法令、ルール、ガイドラインを常時入手し、詳細にわたり確認
- ・ 確認が必要となる情報量やその重要性を考慮し、対応できるリソースを確保

## 2. 職場の安全性確保に関する会社の適切な対応

- ・PPEの提供義務、検査実施、感染者報告義務、感染経路の追跡など、雇用者義務の適切な対応

## 3. 会社規定の新規設定や見直し

- ・検査費用の負担、検査期間の有給休暇取得、隔離期間の賃金支払いなど、既存規定でカバーできていない部分の手当

## 4. トレーニングの実施

- ・体制の枠組みを構築するだけでなく、内容の周知徹底により実現可能な体制とすることが重要
- ・会社の安全措置を従業員に伝える機会でもあり、従業員の不安払しょくにも有効

## 5. 解雇理由の合理性、透明性の確保

- ・報復人事、差別などが見なされないため客観的に合理性が認められる理由に基づく解雇を実施
- ・解雇が有効と判断できる証拠を書面で残す

## 6. 新型コロナウイルス関連以外の既存の会社規定などの見直し

- ・新型コロナウイルス関連の訴訟に乗じて他の請求も訴状に含めるようなケースも見受けられるため、労働者区分、時間外労働手当、ハラスメントなど、今一度見直しするきっかけとするのも会社のリスク軽減の観点からして有益と思われる

## 7. 専門家の関与

- ・上記の対策を実施する際には、国や地域により適用されるルールが異なることに加え、日々変化する複雑性を考えると、専門家の助言を求めることも検討されたい

## まとめ

新型コロナウイルスにより経済状況が不透明であるなか、会社としての事業を維持しながら、ニューノーマルへの対応としての職場環境の安全性確保、会社規定類の整備、従業員への配慮、トレーニング実施など、会社に求められることは非常に多い。一度にすべての体制を整えることは不可能に近く、どの国においても、国や地方当局が制定する新型コロナウイルスに関連するガイドラインも日々変化している状況であることから、段階的にでも常に前進して体制を整えている会社

の努力が見えることが最も大切であり、裁判においてもこの会社側の努力が判決において考慮される要素のひとつになることが予想される。会社の負担は大きいものの、これらの対応を検討および実施するために十分なリソースを確保し、適切な体制を整備することにより、将来にわたる会社と従業員の安全の確保および信頼関係の維持という、会社にとって大きな財産につながると考えられる。

注1：2020年8月11日からの新事務所名称

注2：Greenburg 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。



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](mailto:kobayashie@gtlaw.com)