

MAYER | BROWN

COVID-19が職場にもたらす 新たなリスク対策

2020年5月7日

マーシャ・グッドマン

Partner

シカゴ事務所

+1 312 701 7953

mgoodman@mayerbrown.com

伊藤 嘉秀

Partner

ワシントン事務所

+1 202 263 3490

yito@mayerbrown.com

本日のトピック

- I. 米国の雇用法全般にわたり常に留意すべき点
- II. 在宅勤務体制に関連する留意点
- III. 給与・報酬の調整
- IV. 雇用調整
- V. 新規採用、再雇用等にあたっての注意点
- VI. CDC、OSHA、およびEEOCの役割
- VII. 職場環境の安全確保
- VIII. 感染者の扱い
- IX. COVID-19に関連した最近の訴訟・紛争等の例

1. 米国の雇用法全般にわたり常に留意すべき点

米国の雇用関係の根底にある基本的価値観

- 契約自由の原則
- 公益、公共政策上の観点から、必要最低限の規制
- 法律で禁止されている差別は禁止：不合理な差別には厳しく対処
- 権利は主張されるべきもの、沈黙は容認と同様

基本的な法的枠組み

- 連邦法と州法の重畳的な適用
- 一般的に連邦法は全米に適用される最低限の保護を規定
 - 州法では、従業員のために連邦法より手厚い保護規定
 - 州法では、連邦法でカバーされていない分野が規定されていることもある
- 場所によっては、州法に加え、市の条例等により、従業員にさらに手厚い保護が規定されていることもある
- 制定法に加え、裁判所による判例、行政機関（連邦および州の労働省他）、委員会等により、様々な行政規則、ガイドライン等が示される

会社の立場から留意すべき点

- 常に変化する法令の環境
- 従業員等からの頻繁なクレーム
- 日本の常識が通じない場合あり
- 訴訟のリスクが大きい
- 文書の文化
- 訴訟になれば、原則全ての記録が証拠になる

COVID-19は近年前例のない異常事態をもたらしている

- 最優先の価値基準は、個人の安全と健康の維持
- 米国のこれまでの常識が通用しない
- 法令の枠組みや、規則、その他の基準が常に変化
- 様々な情報が交錯：信頼し得る情報源を確保し、常に変化をモニターする体制づくりの必要性
- 組織内の緊密なコミュニケーション体制、手段の確保

II. 在宅勤務体制に関連する留意点

パフォーマンスの管理、評価

- 管理職は、WFHの環境においては、成果やパフォーマンスに対する期待を明確にし、これらに変化があった場合、速やかに知らせる必要がある
- 継続的かつ明確なコミュニケーションの重要性

就業時間の管理

- Non-exemptの従業員については、WFHの環境においても就業時間の正確な管理を行う必要
- 全ての従業員に対し、会社が求める就業時間を明確にしておく
- また、会社の期待に達しない従業員に対しては、その旨を即時に伝える
- 他方、会社側も、従業員が、家にいる子どもの養育、傷病、予期せぬ事情等により就業できない場合は、速やかに会社側に伝達できるような窓口を用意する必要あり
- ここでもコミュニケーションが重要

諸経費、実費の会社負担

- 州法は一般に従業員に対し、業務上必要な支出を償還することを要求しており、WFHの状況に伴って生じる支出についても同様
- もっとも、州ごとの規制の詳細は複雑
- カリフォルニア州、イリノイ州は特に厳しい規制であり、例えば、従業員が有するインターネットやスマートフォンを業務上使用したことにかかる支出についても、償還する必要がある。ニューヨーク州、ワシントンDCの規制は明確でないが、同様の趣旨とみられる
- 多くの会社はWFHの環境確保のため、補助的な手当を与えている
- これらの費用は、stimulus planとの関係で、条件を満たせば非課税扱いが可能となる

サイバーセキュリティの確保

- WFHの状況下では特に、会社は、従業員がどのように機密情報や企業秘密を守るべきかというルールについて、明確にする必要がある
- 従業員のコンピューターの使用をモニターし、懸念すべき兆候（red flags）がないかを探す
- 会社は、従業員が私用のコンピューターに会社の情報を移動・保持せず、会社のコンピューターにおいて扱うことを徹底するルールを作成する必要あり
- 米国がWFHに移行したことにより、フィッシング詐欺が2～3倍程度に増加する見込み
- コンピューター自体にいかにも高いセキュリティを保持していても、従業員が詐欺によりパスワードを漏洩すると、突破されてしまう
- また、競合事業者への転職を図る従業員がいないかという点についても、機密保持の観点からよく注意しておく必要あり

III. 給与・報酬の調整

給与調整をする場合の留意点

給与の減額を検討するにあたっては、以下の点に留意すべき

Fair Labor Standards Act (FLSA) および関連する州法

- FLSAは時間外手当について規定しているが、一定の業務内容に従事する従業員については、FLSAの適用除外とされている (Exempt status)
 - ただし、FLSAの適用除外対象となるためには、週給684ドル以上の支払をしている必要がある (もともと、州法によっては、FLSAより高い最低額を規定している場合がある)
 - もし上記の最低額を (一時的にであっても) 下回る場合、当該従業員は Exemptとはならなくなる
- 給与保護プログラム (Paycheck Protection Program)
 - 給与保護プログラムは、COVID-19への対応のために設けられた
 - 給与保護プログラムにより、会社は、一定範囲の給与と営業コストの支払を目的としたローン (免除を受けられる可能性がある) を受けることができる
 - ただし、給与のレベルを一定程度維持することが免除のために必要

給与調整をする場合の留意点

- 雇用契約上の問題

- 雇用契約において、一定レベルの給与が約束されている場合、それを下回る給与への引下げは、契約違反および給与支払に関する州法への違反となりうる
- したがって、給与引下げの前に、雇用契約の綿密なレビューが必要

- ベネフィットの削減

- ベネフィットの削減（例えば、401(k)への出資額, etc. の引下げ）を行いたいと考える場合
- 従業員は、雇用契約書またはベネフィット・プランを規定する文書等により、既存のベネフィット・プランに対する権利を有している可能性があることに注意。
- その場合、契約違反および給与支払に関する州法, ERISA への違反となりうる
- したがって、ベネフィットの削減を検討するにあたっては、雇用契約書とベネフィットを規定する文書をレビューし、そもそもベネフィットの削減を適法に行いうるかを検討する必要

ボーナスの調整は可能か

- ボーナスの削減が可能か
- 一般的に言えば、当該従業員が雇用契約上、既に当該ボーナスに対する権利を有しているかによって削減可能かどうか判定される
 - ボーナス支払の有無またはこれをいつ支払うかについて、雇用契約およびボーナス・プラン上、会社側に裁量がある場合、会社はボーナスの支払を停止し、または延期することができる
 - 他方、条件付きであれ、当該従業員がボーナスの支払を受ける権利を有することが明記されている場合には、当該条件が満たされる限りにおいて、当該従業員はボーナス支払を受ける権利を有しており、会社はその支払を拒絶できない
 - 支払を拒絶し、または遅らせることは、契約違反および給与支払に関する州法の違反となる可能性
- 会社としては、ボーナス・プランおよび雇用契約をレビューし、ボーナスを契約上（必ず）支払わなければならないのか、いつ支払わなければならないのかを判断する必要がある。
 - 従業員の任意（真に自発的なものである必要がある）により、ボーナス支払の延期について同意できた場合、上記のような法的リスクは一般にないと考えてよい

IV. 雇用調整

危機状況における雇用コスト調整の方策

- 給与のカット
- レイオフ／雇用調整
- Furlough（短期の無給休職）
- 自発的なFurloughまたは就業時間の削減

レイオフ

「レイオフ」とは：

- 法的な用語ではないので、種々の意味がありうる
- 一般には、雇用関係からの離脱を意味する
- その結果、会社のベネフィットは終了する（COBRAを除く）
- レイオフされた従業員は、CARES法による週600ドルの追加を含む、失業パッケージを受給することができる

レイオフ

- レイオフ・雇用調整から生じる法的問題
- 米国における雇用は“at will”であるが、違法な理由（差別、報復目的等）に基づく解雇は許容されない
- 差別（Discrimination）に基づく解雇
 - 雇用調整のために解雇された従業員は、しばしば、違法な差別による解雇であるとの主張を行うことがある
 - リスク管理のためには、従業員が諸権利を放棄することを条件に会社が一時金等を支払うことを確認する免責合意書を用意するのが望ましい（これにより従業員からのクレームを防止することが可能となる）
 - 差別は間接的なものであっても禁止されている。会社は人種、性別、年齢、宗教、障害、等の観点から、雇用調整が、マイノリティ・グループに非均等な効果（disproportionate impact）を与えることがないようにする必要
 - 訴訟を提起された場合に備えるため、会社は、特定の従業員を解雇する場合、その合理的な根拠を文書化し、客観的な証拠を残しておくべき

レイオフ

- WARN法および同趣旨の州法（Mini-WARN）について
 - 連邦法のWorker Adjustment and Retraining Notification（WARN）法は、100名以上の従業員を有する会社に適用
 - WARN法は、一か所の雇用拠点における、“plant closing”または“mass layoffs”がなされる場合、その対象となる従業員に対し、60日前に書面による事前の通知を行うことを求めている
 - 通知は、以下の場合に求められる。
 - (1) 施設全体または営業単位の閉鎖に伴い、50名以上の従業員のレイオフを行う場合；
 - (2) 500名以上の従業員を恒常的または一時的にレイオフする場合；または、
 - (3) 50から499名までの従業員を恒常的または一時的にレイオフする場合であって、当該従業員が当該会社の少なくとも33%を占める場合

レイオフ

- WARN法および同趣旨の州法（Mini-WARN）について（続き）
 - 同趣旨の州法も存在する（Mini-WARN）。Mini-WARNは、WARN法の規定に類似するが、より小規模な会社にも適用され、25人の従業員をレイオフする場合にも適用されることがあり、また、90日前の事前通知を要求するものもある
 - カリフォルニア州は、同州法上のMini-WARNについて、COVID-19を理由とする閉鎖の場合は、同州法上要求されている60日前の事前通知を要しない、としている
 - 他方、連邦政府は、COVID-19を理由とする閉鎖について、60日前の事前通知に関する例外規定に該当する可能性があるが、ケースバイケースでの判断が必要になる、としている

レイオフ

- 雇用契約上の問題

- 雇用契約で、一般的なルールである“at will”が修正されている可能性がある
- 雇用契約で、解雇にあたって事前の通知が必要と規定している可能性がある
- 雇用調整による解雇の場合も対象とするseverance planを会社が有している可能性がある
- したがって、雇用調整を行う場合には、これに先立ち、severance planおよび雇用契約をレビューしておく必要がある

- ベネフィット

- 雇用調整の対象となる従業員は、従業員としての身分を失うため、一般に、会社が提供しているベネフィット・プラン（医療ベネフィットも含む）の対象ともならなくなる
- COBRA法に定められたベネフィットの対象者が雇用調整の対象となる場合、同法上の権利について告知する必要がある

Furloughs（短期の無給休職）

- Furloughとレイオフ／雇用調整の違い
- Furloughは法的な用語ではなく、COVID-19の文脈でいうFurloughとは、一般に、一時的な（当該事象が解決されれば就業に戻るという前提の）無給休業を意味することが多い
- 場合によっては、パートタイムのFurlough（対応する給与カットも含む）もありうる
- Furloughは会社の要請に応じるかたちで従業員が受け入れる場合もある
- 雇用調整と同様、Furloughは法的問題を生じうる

Furloughs（短期の無給休職）

- 差別（Discrimination）について

- 雇用調整と同様、会社は誰をFurloughに付すかという判断について、差別的であるとのクレームを受ける可能性がある
- 雇用調整と同様、Furloughを実行する前に、マイノリティ・グループに対する非均等な効果（disproportionate impact）を生じないか検討する必要
- Furloughに付す従業員の選択について、その従業員を選択したことを正当化するビジネス上の合理的な理由を記録にとどめておくのが、紛争防止や訴訟の際の防御上効果的

Furloughs（短期の無給休職）

- WARN法および同趣旨の州法（Mini-WARN）について
 - Furloughは雇用関係の終了ではないため、50%以上の就業時間の削減をもたらし、かつ、6か月以上続くものでない限り、連邦法であるWARN法による保護の対象とはならない
 - 他方、Mini-WARNはこれを保護の対象としている可能性がある
 - カリフォルニア州は、6か月以下のFurloughであっても、また、従業員が引き続きベネフィットを享受していても、同州法上のMini-WARNが適用されるとしている
 - 上記のような事前通知の可否を、検討しておく必要あり

Furloughs（短期の無給休職）

- 雇用契約上の問題
 - 雇用契約がFurloughに予期せぬ形で適用される可能性がある。契約内容によっては、severance paymentの支払義務を負う可能性もある。雇用契約の事前チェックが必要
- ベネフィットへの適格性
 - 一般に、Furloughの対象となった従業員は、無給休暇の状況と同様、依然として雇用関係にあるため、健康保険等の会社が提供するベネフィットの対象となる
 - ベネフィット・プランの内容をチェックし、Furloughの対象となった従業員が、ベネフィットの対象となることが規定されているかについて、検討する必要がある

Furloughs（短期の無給休職）

- ベネフィットへの適格性（続き）

- COVID-19の状況に鑑み、多くの保険会社が、FurloughまたはVoluntary Furlough中のベネフィット継続について、特殊な取り扱いをしている
- ベネフィットが変更されている場合、会社が提供するベネフィット・プランも変更する必要がある。保険契約をチェックしておく必要（例えば、ストップ・ロス保険または再保険）
- 従業員の健康保険のカバー範囲変更に対し、Affordable Care Actの適用がないか
- Furloughの期間内であっても、多くの企業は従業員の医療ベネフィットに対する拠出を継続している

Furloughs（短期の無給休職）

- 他の休暇／休業への該当性
 - バケーション、傷病休暇、PTO、FMLA休暇および／または他のタイプの休暇の利用
 - 州の障害・有給休暇（disability and paid leave）に関する法律を検討する必要
 - FFCRA休暇
 - COVID-19に関する新しい連邦法／州法は、会社に対し、一定の状況下において、有給での休暇を与えるよう求めている
- その他のトピック
 - Furlough中の兼業：許容するかどうか

Furloughs（短期の無給休職）

- 公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）および関連する州法
 - フルタイムのFurloughは、FLSAまたは給与および就業時間に関する州法の問題を生じない
 - 他方、パートタイムのFurloughは、給与の減額と同様の問題を生じうる
 - 上記のとおり、Exempt statusの従業員が最低額を下回る給与となると、Exemptとはならなくなり、時間外手当の対象となる
 - Exempt statusの従業員に対しては、同従業員が、特定の週に少しでも働いた場合、Exempt statusを保持するために、完全な額の週給を支払う必要がある

失業保険制度一般

- 一般に、レイオフ、雇用調整によって影響を受ける従業員は、州による失業保険の対象となる
- COVID-19の状況下では、Furloughによって影響を受ける従業員は、失業保険の対象となる
 - 1週間の「待機期間」は免除される
 - 連邦政府による追加の資金拠出により、1週間につき600ドルの追加がなされる期間は延長される
 - 多くの会社はレイオフ、雇用調整またはFurloughの対象となった従業員に対し、失業保険の申請をするよう求めている
- 多くの場合、パートタイムのFurloughの対象となった従業員は失業保険の対象となる
- 失業保険に関する州の機関や会社の給与支払を担当する事業者（例えばADP）にチェック

V. 新規採用、再雇用等にあたっての注意点

採用面接

- 対面での面接かリモートでの面接か？
- リモートでの面接の場合
 - ビデオ面接にすることを検討する（Zoom, WebEx, Microsoft Teams等）
 - 事前準備として、実際に作動するかどうか、人事部門にリハーサルをしておいてもらう
 - 記録の保持は通常の面接と同様
 - 面接自体を録画・録音してはならない。する場合には、面接者から書面での事前同意を得るべき

採用面接

- 対面での面接の場合
 - 州や地域に応じた自宅待機指示との関係で問題がないか、事前に検討しておく
 - 面接者には来訪前に面接会場において求める措置について知らせておく（例えば、体温検査、健康問診、陽性と診断されていないことの確認などを求めること）
 - 面接者や面接官はマスク等のPPEを着用してもよい
 - 面接の前に会社の施設を適切に清掃、除菌した状態にする
 - 面接中も適切なsocial distancingを行う
 - 州や地方政府の健康・安全規制を遵守する

再雇用、新規採用の際の優先順位、優先度をどうするか

- 職場での就業再開にあたっての考慮：
 - 段階的な職場への復帰を検討する
 - 基準については今も確立されていないが、いくつかのアイデア：
 - 自宅での就業が不可能な従業員から復帰させる
 - 自社にとって最も重要な部門から復帰させる
 - 交代制にして勤務させる
 - レイオフやFurloughを行った従業員を復帰させる場合には、ビジネス上の必要性を考慮
 - 年長者を自宅待機のままにしておくということには、大きなリスクがある
 - 復帰を拒む従業員に復帰を強制することには、大きなリスクがある

再雇用、新規採用の際の優先順位、優先度をどうするか

- 差別の主張がなされる可能性に留意
 - 復帰の順序によっては、従業員から差別であるとの主張がなされる可能性がある。ビジネス上の正当化ができるよう文書を残しておくことが必要
 - マイノリティ（いわゆるマイノリティのほか、年長者、慢性的な疾患を有する従業員等）に対する非均等な効果（disproportionate impact）を避ける必要がある

再雇用、新規採用の際の優先順位、優先度をどうするか

- 復帰の準備が整っていない、または復帰を拒絶する従業員について
 - 発症している従業員については、休暇を与えること
 - 家族に発症者がいて、従業員がその世話をしている場合には、休暇や、柔軟な取り扱いが必要
 - 従業員に、感染者との接触疑いがある場合には、14日間の自己隔離の後に復帰させる
 - 職場の安全について懸念する従業員がいる場合、そのような従業員を解雇することはリスクが高い（OSHA, EEOC, FMLAや州法上の問題が生じる可能性）

再雇用者のベネフィットの扱いをどうするか

- Furloughに付した従業員については、同期間内もベネフィットの対象となっている。復帰後もその点に変更なし（もっとも、期間中にベネフィットを利用した場合のコスト清算はありうる）
- 短期のレイオフをした従業員を再雇用した場合、ベネフィットを「継続」することが可能な場合がある。復職前にベネフィットの扱いも検討しておく必要がある
- 多くの保険会社はレイオフや給与調整がなされた従業員についての特別な取り扱いを行っているため、プランの確認をする必要がある
- バケーションおよび傷病休暇は一般に、レイオフやFurloughを行ったとしても減少しない

I-9に関する特別なルール

- 解雇した従業員を再雇用する場合、一般に新しいI-9フォームが必要となるが、3年以内に作成した同従業員のI-9フォームがあれば、不要となる
- Furloughに付された従業員は会社を離れたわけではないので、あらためてI-9フォームを準備する必要はない
- 国土安全保障省（DHS）は、COVID-19の状況下においては、従業員の同一性および雇用時の文書の確認を、従業員と物理的に対面した状態で行うことまでは求めておらず、ビデオ、Eメール等を通じた確認も認められる

VI. CDC、OSHA、およびEEOCの役割

CDC、OSHA、およびEEOCの役割

- CDCの役割– Center for Disease Control – www.cdc.gov;
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
 - CDCは、COVID-19に関する科学的な情報を提供する連邦政府の機関
 - CDCは科学者がトップを務めており（Robert Redfield, MD）、同氏は慢性ウイルス感染および感染症の専門家
 - CDCの情報は常にアップデートされており、会社にとって有益な情報がある
 - CDCは会社へのガイダンスを示すため、OSHAと緊密に連携している
 - 食肉処理工場に関するCDCとOSHAの共同ガイダンスは、職場における規律を考える上で有益：<https://www.mayerbrown.com/en/perspectives-events/publications/2020/05/all-employers-should-pay-close-attention-to-new-cdc-and-osha-guidance-on-covid19-in-meat-and-poultry-processing-facilities>

CDC、OSHA、およびEEOCの役割

- OSHAの役割 : Occupational Safety & Health Administration – www.osha.gov
 - OSHAは職場における健康について監督する機関であり、州もOSHAの機関を有している。例えば、CalOSHA
 - 平時は、OSHAは、職場における有害物質や危険な機器の取扱いについての業務が主
 - COVID-19の状況下では、会社は、従業員が罹患するのを防ぐ義務がある
<https://www.osha.gov/SLTC/covid-19>
- EEOCの役割 – Equal Employment Opportunity Commission – www.eeoc.gov
 - EEOC は障がい者差別（ADA）を含む差別防止を主な業務とする米国政府の機関
 - <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>

VII. 職場環境の安全確保

職場の安全衛生を確保する一般義務原則

- 会社は、OSHA上、職場において従業員の安全衛生を確保する「一般的義務（General Duty）」を負う
- この「一般的義務」はCOVID-19からの従業員の保護にも適用される
- 加えて、職場によっては、PPEを従業員に提供することが義務付けられる場合もある（例えば、病院、研究施設など）

感染防止のための会社の規則、対策等

- 訪問者と従業員の検診（体温検査、症状に関する質問等）
- マスク、手袋および手洗い
- Social Distancing：職場や休憩室において6フィートの間隔を開ける
- 症状のある従業員に自宅で療養するよう勧める
- 近接した状態での就業を防ぐため、勤務スケジュールまたは就業環境の改善
- 透明な強化プラスチック（Plexiglas）の仕切りや、プラスチックまたはガラスの衛生用覆い（sneeze guard）等を用いた物理的なバリアーの導入
- 柔軟な傷病休暇制度の導入およびその運用
- WFHの推進（職場での労働が再開できるようになった後においても）
- 職場の徹底した清掃と消毒

職場への復帰にむけて

- 企業として今、行うべきこと

- CDC、OSHA、EEOCのガイダンスを毎日チェックする担当者を決め、会社内で直ちに情報を共有すること
- COVID-19を巡る状況はめまぐるしく変化している。毎週ベスト・プラクティスが変化するような状況
- 事態終息後の、次の段階への対応も検討し始めるべき：New Normal
- ウイルスの検知、ウイルス拡散の阻止、従業員と会社関係者の安全保護、また、発生した場合の接触追跡
- 職場への復帰のためのアプローチの検討（段階的復帰等）
- 職場や周辺地域でCOVID-19が発生した場合の業務配分の検討

VIII. 感染者の扱い

従業員が感染した場合

- 感染した従業員に対しては、会社の規定で業務に復帰できるとされる期間まで、少なくとも14日間、自己隔離（self-quarantine）するよう命じる
 - WFHの期間中
 - WFHの終了後
- 当該従業員が、感染していた時期に濃厚接触を持った他の従業員や、他の人物を特定する（接触追跡：Contact tracing）
- 感染した従業員が接触をした可能性のある他の従業員や外部の顧客等と情報を共有する
- ただし、プライバシーの観点から、当該従業員の特定はしない
- 公衆衛生機関に対する情報提供が必要かについて決定する
- 従業員の回復を祈り、連絡を継続する。可能であれば家族に協力する

ウイルスおよび抗体の検査

- テストは、以前よりしやすくなっている
- 従業員、その家族または会社関係者が感染した場合、会社主導でウイルス検査をすることが適切かについて検討する
- 抗体検査も提供され始めているが、その有効性については不透明

従業員の家族が感染した場合

- 従業員の家族が感染した場合、当該従業員は濃厚接触者であり、感染している可能性があると考えなければならない
- 従業員に対し、出勤せず、当該家族と最後に接触を持ってから最低14日間の自己隔離をするように命じる
- 他の従業員に対しては、当該従業員のプライバシーに配慮しつつ、一般的な情報を提供する
- 例外的に、感染者（従業員の家族）が、他の従業員と頻繁に接触していたという場合には、別途の考慮が必要

会社の幹部が感染した場合

- 会社の幹部が感染した場合であっても、同様の手順に従う
- 加えて、会社の幹部（特に社長）の感染の場合には、より多くの従業員が懸念する事態が想定されるため、会社側としては、通常の従業員の感染の場合よりも多くの情報を提供すべき
- 社長を含む幹部であってもプライバシーが尊重されるべきだが、多くの場合、本人の同意の上でより多くの情報を開示できる
- 接触追跡はこの場合も重要
- 事態に進展があった場合には、従業員に適時情報を提供していく

顧客等が感染した場合

- 顧客やクライアント、ベンダー等の取引相手が感染した場合、当該感染者と自社従業員の接触の度合いに応じた対策を取る
- 当該感染者と自社従業員の接触追跡
- 必要に応じて、従業員に自己隔離させる
- 感染の可能性が高い従業員がいる場合、当該従業員には情報提供すべきであるが、感染者のプライバシーは保護する必要がある

IX. COVID-19に関連した最近の訴訟・紛争等の例

最近の訴訟・紛争等の例

- *Kristopher King v. Trader Joe's East, Inc.*

Trader Joe'sに勤務していた原告が、解雇されたのは、SNS上などにおいて、Trader Joe'sのCOVID-19への感染対策が不十分であることを指摘したことが理由であって不当解雇であると主張して損害賠償を求め、4月8日に提訴。

<https://www.foxbusiness.com/lifestyle/trader-joes-coronavirus-workplace-lawsuit>

- *Evans v. Walmart, Inc.*

COVID-19に感染し死亡した従業員の遺族が、故人はWalmartでの勤務中に感染しており、また、WalmartはCOVID-19の感染を防ぐために十分な措置をとらなかった等と主張して損害賠償を求め、4月6日に提訴。

<https://news.bloomberglaw.com/coronavirus/walmart-hit-with-employee-wrongful-death-suit-over-covid-19>

最近の訴訟・紛争等の例

- *Rural Community Workers Alliance v. Smithfield Foods, Inc.*

食肉製造メーカーであるSmithfield Foods, Inc.およびその子会社であるSmithfield Fresh Meats Corp.の従業員が、COVID-19の感染を防ぐのに十分な措置を講じるように差止めを求め、4月23日に提訴。* その後5月5日に裁判所により却下された。

<https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/smithfield-attacks-worker-safety-injunction-bid-ahead-of-hearing>

- *Scott v. Hooters III Inc.*

約680名の従業員を一斉解雇したHootersに対し、解雇された従業員が、レイオフにあたってすべきであったWARN Actに基づく事前通知をHootersが行わなかったとして、4月16日にクラスアクションを提起。

<https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/hooters-abrupt-virus-driven-worker-layoffs-spark-lawsuit>

最近の訴訟・紛争等の例

- *Andrews v. Anderson Hydra Platforms Inc.*

就学児童であった子の世話をするため、Emergency Paid Sick Leave Actに基づき有給休暇を申請したところ解雇された従業員が、同法違反を主張し、逸失賃金等を求めて提訴。

<https://www.chamberlitigation.com/sites/default/files/Andrews%20v.%20Anderson%20Hydra%20%28York%20County%20Ct%20of%20Comm.%20Pl.%29.pdf>

- （報道によれば）Amazonの従業員がニューヨーク市のスタテン島の倉庫で感染した後、同倉庫の閉鎖を求める運動を行った従業員をAmazonが解雇したことについて、内部告発者を保護する法律に違反した可能性があるとして、NY州の司法長官が捜査を行っている模様。

<https://www.npr.org/2020/04/27/846438983/amazon-warehouse-safety-inadequate-n-y-attorney-general-s-office-says>

立法により会社の免責等を定め、会社側を保護しようとする動き

- 米国連邦議会上院院内総務ミッチ・マコーネル上院議員は、次回のCOVID-19関連の法案には、会社の責任を制限する規定を含めることが「条件」となる旨発言。
- また、追加的な公的資金を供出するためには、州や地方レベルでも会社の責任を制限する立法を行うことを条件とするべきであるとの示唆も行っている。

<https://thehill.com/homenews/senate/495155-mcconnell-draws-red-line-coronavirus-bill-wont-pass-senate-without-liability>



質疑応答
Q & A

ご注意：

本資料は情報提供のみを目的として用意されたもので、法的なアドバイスを提供するものではありません。本資料は当方が一般に信頼し得ると判断した各種データや2020年5月7日現在の情報に基づき作成されたもので、その正確性、確実性を保証するものではありません。特に2020年5月8日以降の動きを反映したものではありませんのでご留意願います。本資料のご利用に際しては、ご自身のご判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。本資料に含まれている見解等はマーシャ・グッドマンまたは伊藤嘉秀個人のものであって、Mayer Brown 法律事務所の見解を示すものではありません。

AMERICAS • Charlotte • Chicago • Houston • Los Angeles • Mexico City • New York • Palo Alto • San Francisco • Washington DC | **ASIA** • Bangkok • Beijing
Hanoi • Ho Chi Minh City • Hong Kong • Shanghai • Singapore • Tokyo | **EUROPE** • Brussels • Düsseldorf • Frankfurt • London • Paris | **MIDDLE EAST** • Dubai
Tauli & Chequer Advogados in association with Mayer Brown LLP • Brasília • Rio de Janeiro • São Paulo

Mayer Brown is a distinctively global law firm, uniquely positioned to advise the world's leading companies and financial institutions on their most complex deals and disputes. With extensive reach across four continents, we are the only integrated law firm in the world with approximately 200 lawyers in each of the world's three largest financial centers —New York, London and Hong Kong —the backbone of the global economy. We have deep experience in high-stakes litigation and complex transactions across industry sectors, including our signature strength, the global financial services industry. Our diverse teams of lawyers are recognized by our clients as strategic partners with deep commercial instincts and a commitment to creatively anticipating their needs and delivering excellence in everything we do. Our "one-firm" culture—seamless and integrated across all practices and regions—ensures that our clients receive the best of our knowledge and experience.

Please visit www.mayerbrown.com for comprehensive contact information for all our offices.

This publication provides information and comments on legal issues and developments of interest to our clients and friends. The foregoing is intended to provide a general guide to the subject matter and is not intended to provide legal advice or be a substitute for specific advice concerning individual situations. Readers should seek legal advice before taking any action with respect to the matters discussed herein.

Mayer Brown is a global services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England), Mayer Brown (a Hong Kong partnership) and Tauli & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) (collectively the "Mayer Brown Practices") and non-legal service providers, which provide consultancy services (the "Mayer Brown Consultancies"). The Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. Details of the individual Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies can be found in the Legal Notices section of our website.

"Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown.

© 2019 Mayer Brown. All rights reserved.