

「対策は万全？押し寄せる COVID-19 関連訴訟の典型 5 類型と訴訟対策」

スミス・ガンブレレル・ラッセル法律事務所

2020 年 10 月 2 日現在

概要

新型コロナウイルス感染症が収束しない現状の下で、感染リスクがあることを前提とした事業再開・継続に、不安を感じる企業様も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。本稿では、想定される新型コロナウイルス感染症（COVID-19）関連訴訟とその具体的な予防策・対策についてまとめました。関連する箇所に、各種ガイドライン等の URL 一覧も掲載しています。

はじめに

新型コロナウイルス感染症が収束しない現状の下で事業再開を検討するにあたって、感染リスクがあることを前提とした事業運営、すなわち「ニューノーマル」をどのように作り上げていくかという点は、非常に悩ましいところです。従業員やご家族の健康・安全、事業の安定性・持続可能性の確保のため、対策を講じる必要があることはもちろんですが、訴訟大国アメリカでは、新型コロナウイルス感染症に関連した訴訟も多くなっており、訴訟対策も必須となってきます。本稿では、特に新型コロナウイルス感染症に関連して、どのような類型の訴訟が考えられるのか、そして、各訴訟類型に対応して、具体的にどのような紛争予防・訴訟対策をすればよいかという切り口からお話したいと思います。

訴訟大国アメリカの雇用・労働訴訟のからくり

訴訟大国であるアメリカでは、労働関係の原告側弁護士は、依頼者から着手金を取らず、完全成功報酬制（約 3～4 割）で受けるケースが多くあります。したがって、不満のある従業員はそもそも支出ゼロで提訴することが可能であり、原告側弁護士は競うように多数広告を打っています。テレビやラジオ、インターネットでそのような広告を目にしたことのある方も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。最近では、そのような広告に「COVID-19」の単語も入っています。

原告側弁護士は、まず、相談者（従業員）が差別訴訟の保護対象となる人種、性別、年齢、障がい者等にあてはまるか、そして陪審員の「同情」を誘う原告となるか見極めます。そして、相談者の不満・クレームが法律に違反しているか検討し、会社側に社内規程の整備やその運用に落ち度がないか査定します。勝訴または和解成立まで自腹を切ってもある程度勝ち目のあるケースだと判断すれば、会社を相手取り、訴訟を提起します。アメリカでは、判

決が出るまで数千万円単位の膨大な弁護士費用・訴訟費用がかかります。会社側は、落ち度がなく勝訴にもっていけるケースだと信じていても、膨大な弁護士費用・訴訟費用を避けるために、訴訟の初期段階でいくらかを支払って和解を選択せざるを得ない場合が圧倒的大半です。ですから、原告側弁護士も最終的な勝訴判決まで持ち込まなくとも、会社側から和解金を受け取ることができる確率が高いというわけです。例えば、和解金が100万円だとすると、原告側弁護士にとっては、30～40万円の収入となります。このような状況からみると、社内規程の整備・運用がおろそかな会社が標的になりやすいといえます。

では、具体的に、どのような訴訟が起こされる可能性があり、どのような対策をとっておけば良いのでしょうか。具体例を見ていきましょう。

想定される COVID-19 関連訴訟①—未払賃金請求訴訟

【訴訟内容】

まずは、労働時間管理に関する公正労働基準法（The Fair Labor Standards Act: FLSA）違反に関する紛争が考えられます。新型コロナウイルス感染症の蔓延に伴い、社内規程やルールが不整備のままであっても、現場での作業が必ず必要でない従業員について、突然リモートワークへの切り替えとなったケースが多くあったことと思います。そこで、労働時間の正確な把握が困難となり、従業員と雇用主とのトラブルが生まれやすいことなどから、クレームが発生しています。

例えば、雇用主が労働時間からランチタイムの1時間を控除していたところ、リモートワークをしていた従業員が「ランチタイムは30分しかとっていない」などと主張することが考えられます。

【対策】

このような訴訟・トラブルを避けるため、公正労働基準法上残業代が発生する Non-Exempt 従業員には、タイムレコード・システムを導入・利用することをお勧めします。タイムレコード・システムの導入が困難であったり、コスト面と折り合わない場合は、エクセル表等での毎日の勤務開始時間・休憩時間・勤務終了時間の記載と提出を義務付け、記載内容に間違いがないことを従業員に宣誓させるなどの方法もあります。

【訴訟内容】

また、新型コロナウイルス対策に伴い、「労働時間」としてカウントされるべき時間が増加することも予想されます。例えば、事業再開の際、社内で新型コロナウイルス対策として、毎日の検温や健康状態の質問票の記載を義務付けた場合、検温及び検温結果が出るまでの待機時間や質問票への記載の時間は、労働時間としてカウントされるのでしょうか。カウントしていない場合、従業員から、労働時間管理に不備があり、公正労働基準法に違反するとして、クレーム・訴訟を受けることが考えられます。従業員が多数の場合は、クラスアクションとなる可能性もあります。

【対策】

訴訟対策としては、あらかじめ、勤務開始前の感染対策手続・スクリーニングの時間も労働時間にカウントしておくことをお勧めします。根拠としては、過去の類似の裁判例において、Amazon ドライバーが受ける配達開始前の窃盗防止のためのスクリーニング検査の時間、また着ぐるみで仕事をする従業員の着ぐるみを着脱する時間等が労働時間として認められていることから、感染対策にかかる上記のような時間も労働時間としてカウントされ、賃金支払が求められる可能性が高いといえるからです。

想定される COVID-19 関連訴訟②—FFCRA の定める有給休暇に関する訴訟

【訴訟内容】

ファミリー・ファースト・新型コロナウイルス対策法（Family First Coronavirus Response Act: FFCRA）により、従業員が 500 人未満の企業は、一定の条件の下、従業員に対して有給休暇を付与する義務が課されていますが、その条件・義務の内容は現状必ずしもクリアではありません。そのような状況下では、例えば、「FFCRA 上の有給休暇が与えられなかった」、「有給休暇の日数や、支払われた給与額が不足していた」、「有給休暇を申請したら報復として解雇された」といった従業員からの主張が想定されます。

【対策】

このようなクレームの対策としては、人事部（HR）（またはこれに相当する部門や責任者）において、従業員からクレームが上がった個別案件ごとに、従業員の要求内容、社内での検討内容、従業員への説明内容、日時、担当者等を記載した HR メモを作成して文書化しておき、会社の（Good Faith な）対応を記録に残しておくことをお勧めします。FFCRA では、その他の各種雇用法と同様に、同法に基づいて有給を取得した従業員に対して、雇用主が解雇、降格、減給等の報復措置を与えることを禁止しています。有給取得により、パフォーマンスや成績が下がることも想定されますが、FFCRA を利用する従業員を解雇する場合等は、特に慎重になる必要があります。

想定される COVID-19 関連訴訟③—職場の安全・衛生状況管理に関する制裁

【訴訟内容】

次に、職場の安全管理に関連するものはどうでしょうか。行政機関による検査・罰金も含めると、大きく以下の 3 つが考えられます。

- (1) OSHA による立入検査・罰金等
- (2) 従業員からの OSHA 違反を理由とした損害賠償請求訴訟クレーム等
- (3) 従業員からの労災補償請求（Worker's Compensation Claim）

上記（1）の労働安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration: OSHA）の罰金は、以下のように、高額となる可能性があります。

違反の種類	罰金上限額
<ul style="list-style-type: none"> ● Willful (故意の違反、違反を知りつつ、安全を意に介さずになされた違反) ● Repeated (反復の違反、過去5年以内に行われた違反と同種の違反) 	違反1件につき 134,937ドル
<ul style="list-style-type: none"> ● 重大な違反 (Serious、死亡または重大な傷病につながり得る違反) あるいはその他の違反 (Other-than-serious) 	違反1件につき 13,494ドル
<ul style="list-style-type: none"> ● 是正措置の遅滞 	期限到来後1日あたり 13,494ドル

労働安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act: OSHA) 上、新型コロナウイルス感染対策に関する具体的な規定はありません。雇用主には、通常どおり、従業員の死亡や重大な身体的な危害 (病気や怪我) につながる危険のない職場環境を整備しなければならないという「一般義務条項」 (General Duty Clause (5(a)(1))) が適用されます。同条項は、包括条項 (Catch-All 条項) であるため、「感染が発生した」=「OSHA の安全基準が遵守されていなかった」と判断されてしまう可能性もあります。また、1人の感染・1件の集団感染に対して、違反件数が複数カウントされ、罰金が膨れ上がる可能性もあり得ます。

さらに、上記 (2) のように、職場での OSHA 違反は、行政機関による立入検査や罰金だけでなく、OSHA 違反によって新型コロナウイルスに感染したと訴える従業員からの損害賠償請求訴訟等も考えられます。原告の従業員側は、OSHA による報告書を情報公開法 (Freedom of Information Act: FOIA) により入手すると、簡単に雇用主の OSHA の違反を立証することが可能になります。

【対策】

このような状況への対策としては、OSHA、CDC、そして各州や自治体が発行している各種ガイドラインに基づいて社内ポリシーをまとめ、感染防止対策を実施し、導入・実施した対策をきちんと文書に残しておくことが何よりも重要です。

参考までに、各種ガイドラインの URL 一覧を以下に記載します。

NY 州ガイドライン : <https://www1.nyc.gov/site/doh/covid/covid-19-main.page>

ホワイトハウス : <https://www.whitehouse.gov/openingamerica/#criteria>

OSHA : <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>

CDC : <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/businesses-employers.html>

DOL : <https://www.dol.gov/odep/return-to-work/>

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

想定される COVID-19 関連訴訟④—大量解雇・レイオフに伴う訴訟

【訴訟内容】

労働者調整・再訓練予告法 (Worker Adjustment and Retraining Notification Act :WARN Act) では、通常、100 人以上の従業員をもつ雇用主に、一定数の従業員をレイオフする際の 60 日前の通知を義務付けています。雇用主がこの通知義務を怠ると、解雇した従業員から 60 日分の給与の支払を求めた訴訟が提起されることが予想されます。

【対策】

上記の 60 日前の通知義務は、「予測不可能な状況」に該当する場合には、例外として通知義務が緩和されます。今回の新型コロナウイルス感染症の蔓延と事業閉鎖に伴う大量解雇・レイオフは、他の要因がない限り、「予測不可能な状況」にあてはまるというのがアメリカ労働省 (Department of Labor : DOL) の見解です。しかし、感染蔓延開始から 3 か月経った現在では、「予測不可能」といえる可能性は低くなっていますので、注意が必要です。対策としては、今後、大量のレイオフを行う場合には、WARN Act 上の義務を慎重に検討し、遵守することをお勧めします。なお、DOL では、新型コロナウイルス感染症に関連した WARN Act の FAQ を出していますので、ご参照ください。

(<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/Layoff/pdfs/WARN%20FAQ%20for%20COVID19.pdf>)

【訴訟内容】

また、元従業員から不当な差別に基づく解雇・レイオフであったとの主張に基づく訴訟も考えられます。とりわけ、高賃金の従業員から解雇していった場合、年齢と比例することも多いことから、「年齢」に基づく差別として訴えられるリスクが高いといえます。また、ある一定の職種にマイノリティや女性が多い場合も、その職種の一斉解雇が差別訴訟に繋がる可能性もあります。

【対策】

年齢・人種・性別に基づく解雇だと疑念を持たれるリスク削減のため、明確な整理解雇の基準を設定し、公平・均等に運用し、その基準や運用をきちんと文書化することをお勧めします。

想定される COVID-19 関連訴訟⑤—ADA に基づく訴訟

【訴訟内容】

障がいのあるアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act: ADA) は、障がい者に対する差別の禁止の他、雇用主に対し、過度な負担 (Undue Hardship) とならない限り、「合理的な便宜措置 (Reasonable Accommodation)」をとる義務を課しています。そして、この「便宜措置」の検討にあたっては、雇用主がケースバイケースの検討・分析を行うことが法令で義務付けられています。例えば在宅勤務の要望といった、ADA に基づく従業員からの便宜

措置の要求に対して、雇用主がケースバイケースの分析・検討を行わずにすぐさま却下したような場合、「合理的な便宜措置」の提供を怠ったとして訴えられる可能性があります。

【対策】

ADA に基づく訴訟を避けるためには、便宜措置を要求する従業員との親密なコミュニケーションが必要であり、ADA に基づく従業員の要求に慎重かつ誠実に対応した上で、HR メモの作成により、検討内容や従業員とのやりとりを文書化することが重要です。

訴訟・紛争予防のために――文書作成時の留意事項

以上見てきましたように、ニューノーマルの下では、慎重な情報収集や対応が望まれるだけでなく、その過程で随時、文書化をしていくことが極めて重要です。

そこで、文書化の際、重要となるポイントも見ていきましょう。

① 読まれても問題のない文書の作成

アメリカでは、OSHA の立入検査や民事裁判でのディスカバリー手続きにより、内部文書も含むすべての関係書類を、後で開示するよう、行政・裁判所から命じられる可能性があります。日本語での本社への報告（メール、携帯のテキスト、LINE メッセージ等文書化されているものすべて）等も含まれます。このように、後になって提出を義務付けられる可能性があるということを常に念頭に置きながらメールや社内報告文書等を作成する必要があります。

② リアルタイムでの文書化

状況は日々刻々と変化していますが、リアルタイムでの文書化が重要であり、また、事後的な文書の改変はリスク大となります。

新型コロナウイルス感染症が蔓延する現状では、特に、事業再開にあたっての感染防止対策の文書化を徹底しておくこと、また、従業員からクレームや相談があった際に、人事部で個別案件ごとに日時・担当者・内容・対処方法等を記載した HR メモを作成、更新することは、極めて重要です。

なお、このとき、事実が「発生」した時点と、その事実から導かれる「結論」を同一の文書内で混同せず、別文書で記載するということが特に重要です。たとえば、「Aさんから ADA に基づく便宜措置の要求があったが、そのような対応は無理なので、却下した。」といった文書は NG です。このような場合には、Aさんから便宜措置の要求があった旨の文書をその時点で一つ作った上で、その後の社内での検討・対応内容について、別途の書面をまとめるようにするのがよいでしょう。

③ 従業員との十分なコミュニケーション

日ごろから従業員との十分なコミュニケーションが必須であることは言うまでもありませんが、新型コロナウイルス感染症の蔓延下で事業を再開・継続していくにあたっては、導入した新たな社内規程や感染防止策等について、従業員に十分な内容の告知・研修をすること、そして、個別の従業員とのやり取りで（処分、説明、通知等）、従業員に十分な質疑応答・反論の機会を与えることは特に重要です。その際、

作成した書面に従業員の署名を取っておくことは、従業員が同意したことの基礎づける文書として、訴訟が発生した場合にも重要な証拠となります。なお、そのような文書に署名をすることに躊躇する従業員も多くいると考えられます。その際には署名を強制することなく、文書に「従業員は署名することを却下した。」とメモを挿入し、同席した雇用主側の担当者の署名があれば問題ありません。

④ 差別を疑わせる記述・発言をしない

差別を疑わせる記述・発言をしないことは常日頃重要ですが、ニューノーマルの下でも同様です。例えば、メールや報告書の作成の際に「〇〇さんは、ADA のことばかり主張して、仕事しない」などとの記載は NG ですので避けましょう。

⑤ 事実の記載を心がける

意見・評価ではなく、事実を記載することは極めて重要です。例えば、「3月20日から5月5日まで出勤していない」等事実のみを記載することを心がけましょう。「他の従業員の手前、A だけ出勤しないことは認めがたい」などといった表現は、意見や評価の混在した表現であり、NG です。

⑥ 事実や根拠の伴わない結論を避ける

また、事実や根拠の伴わない結論も避けましょう。「いつもやる気がない人なので仮病で休んでいるに違いない」などといった記載は禁物です。

⑦ 極端な表現を使用しない

極端な表現を使用しないようにすることもポイントです。例えば「絶対に」、「いつも」、「異論の余地無く」といった言葉は、極端な表現にあたります。

おわりに

事業再開にあたって様々な条件やルールができつつある現在の流動的な状況下で、特に大切なのは、具体的に取り組むことを決めた対策や結論そのものについてだけでなく、その過程として社内でのどのような事項を検討したか、また、ある事項を導入しなかった場合、何故導入しないことにしたのかといった検討経過を文書で残すということです。そのような適切な対応を行った上で、検討経過をきちんと文書で残していれば、後の紛争の防止にもなり、また、万一紛争になったときにも、各ガイドランスを踏まえた適切な対応を取っていたことのエビデンスとしても使うことができます。本稿が、少しでも皆様のビジネスのお役に立つことができたら嬉しく思います。

ご不明な点がございましたら、SGR 法律事務所までお問い合わせください。

※免責事項：上記の内容は、一般的な説明に過ぎません。具体的な状況に応じた法的助言又は専門家意見として解釈しないようご注意ください。

米国弁護士 小島清頭 kkojima@sgrlaw.com

米国弁護士 猪子晶代 ahewett@sgrlaw.com

Smith, Gambrell & Russell 法律事務所:

SGR 法律事務所は、1893 年に創設された創業 127 年のジョージア州アトランタ市発祥の米国総合 法律事務所です。全米各地にオフィスを構え、約 250 人の弁護士が所属しています。取扱分野は、 法人設立、各種契約、M&A・合併・業務提携、雇用・労務、訴訟・紛争、企業誘致・助成金交渉、 貿易・通商関連、環境、建設、不動産、知財、倒産、税務、遺産相続計画、年金・福利厚生、海事、 サイバーセキュリティ・情報保護法、移民法・ビザ等、企業法務全般をカバーしています。全米法 律事務所ランキング・トップ 200 (Am Law 200) にも継続して選出されています。日本チームは、 上記の総合法律サービスを日本語により提供しています。詳しくは、SGR 法律事務所の日本語ページをご参照ください。

<https://www.sgrlaw.com/practices/japan-practice-team/>

弁護士 浅井淳子

あおい法律事務所パートナー弁護士。2001 年 3 月慶応義塾大学法学部法律学科卒、2007 年 9 月弁護士登録。2020 年 5 月米国 University of Pennsylvania LL.M.卒。東京弁護士会所属。2020 年 7 月より、米国 Smith, Gambrell and Russell, LLP (SGR 法律事務所) にて交換弁護士として稼働。経営革新等支援機関 (中小企業経営力強化支援法)。

asai@aoi-law.com