

寄稿 

長期化するコロナ禍での米国の現状とビジネス対応上の留意点
 ～ビザ対応・コロナ関係訴訟を中心に～



小島氏

猪子氏

浅井氏

SGR 法律事務所
 米国弁護士 小島清顕
 米国弁護士 猪子晶代
 交換弁護士 浅井淳子

■はじめに

2020年2月末頃から現在まで、全世界の人々を巻き込む大きな問題となっている新型コロナウイルスは、企業のあり方や勤務形態にも大きなインパクトを及ぼしています。米国立アレルギー感染症研究所 (NIAID) のアンソニー・ファウチ所長は、大統領選までに新型コロナウイルスに有効なワクチンが準備できる公算は低いとの見方を出しているほか¹、米国内がコロナ前と同様の状況に戻るには 2021 年かそれ以降になるだろうとの見方も示しており²、早期解決は困難な見込みです。

新型コロナウイルスによる経済の打撃は言うまでもなく大きいものであり、これまでに米国でも多くの有名企業が Chapter11 (日本の民事再生に類似した手続) を申請しました。例えば、百貨店大手の JC Penny、Neiman Marcus、Lord and Taylor や、衣料品大手の Brooks Brothers、J Crew 等、ファミリー向け飲食エンターテインメント業の CEC Entertainment やジム大手 Gold's Gym 等です。その他にも、旅行業、ホテル業、飲食業、ブッキングエージェント、小売業等の売上減と枚挙に暇がありません。

他方で、Amazon、Zoom、Slack といった E コマースやリモートワークツール、自宅で楽しむことのできるエンターテインメントとも言える Nintendo は業績を伸ばし、エッセンシャル・ビジネスとして残ったスーパーマーケットや衛生商品の売上も伸びを見せました。

¹ <https://www.cnn.co.jp/usa/35159349.html>

² <https://kvia.com/health/2020/09/11/fauci-says-vaccine-likely-in-few-months-but-life-wont-return-to-normal-until-end-of-2021/>

概観してみると、リモートワーク関連、E コマースやデリバリーサービス、動画・オンライン教育、電子書籍やゲーム、AI・ロボット技術、遠隔医療サービス等が業績を伸ばしています。好業績のキーワードとして浮かび上がってくるのは、「非接触」・「リモート」です。

このように、新型コロナウイルスのパンデミックにより、好影響を受けている業種と悪影響を受けた業種の二極化が進んでいる様相です。

これらは、謎のウイルスである新型コロナウイルスが突如生み出した、いわゆるパラダイム・シフトとでも言うべき状況なのでしょうか。もちろん、衛生用品の急速な需要の高まりなどはコロナウイルスがもたらした新しい傾向ではありますが、リモートワークの一般化、実店舗を営む小売業の衰退、E コマースの台頭といったトレンドは既に過去 10 年で現われていたものであり、コロナ禍をアクセルとして加速しているにすぎないという捉え方もできます。

本稿では、長期化するコロナ禍での米国の現状を概観するとともに、日系企業に大きく影響のあるビザ対応、コロナ関係訴訟やその対応策・防止策について述べたいと思います。

■米国での様々な対コロナ政策

米国では、連邦政府や州政府により様々な政策が打ち出されており、これに伴う法整備も進んでいます³。しかし、未だにパンデミックのリスクが先行き不透明なままであり、米国では積極的な経済政策も打ち出されておらず、パンデミックが始まって半年以上が経過した現在でも、失業率に関する懸念や雇用機会の減少等が続いています。2020 年 4 月ないし 6 月の実質 GDP は前四半期との比較でマイナス 32.9%と 1947 年の四半期統計開始以来最悪の状況であり、米国でのハイフリークエンシー指標⁴も芳しい数値とは言えません。米国の経済は今も回復傾向を見せているとは言い難い状況です。

■大統領選への影響

そのような中、米国では 2020 年 11 月 3 日に大統領選が行われました。本稿執筆日現在、両陣営は熾烈な選挙戦を繰り広げています。

ご存知の通り、共和党の現職ドナルド・トランプ氏と民主党のジョー・バイデン氏との対決は、ジョー・バイデン氏有利と言われてはいますが、スイング・ステート（共和党・民主党の支持率が拮抗し選挙の度に勝利政党が変動する州）では、支持率がほぼ半々に別れてい

³ ファミリーファーストコロナウイルス対策法（Families First Coronavirus Response Act）、コロナウイルス救済・経済安全保障法（CARES Act）、給与保護プログラム及びヘルスケア強化法（Paycheck Protection Program and Health Care Enhancement Act）、健康、経済援助、責任保護、学校法（HEALS Act）、ジョージア州 COVID-19 パンデミック事業安全法（GCPBSA）（*州法の一例。原告（消費者）が施設等で COVID-19 に感染し、訴訟を提起した場合、施設等の企業が一定の Notice をしておくことで、原告側が危険を引き受けていないこと（Non-Assumption of the Risk）を立証する必要がある。通常は被告側の反論となるため、施設側に有利である）等。

⁴ 米国で主に使われている High-Frequency Indicators としては、Initial unemployment insurance claims（失業保険新規申請）、Continuing unemployment insurance claims（失業保険継続申請）、Federal taxes withheld（連邦税源泉徴収）外の 10 の指標を組み合わせた Weekly Economic Index（WEDI）で、パンデミック後の経済の回復速度を図るため、週単位で示された指標が挙げられます。

る上に、未だ両者の支持が拮抗する州もあり⁵、予断を許さない状況になっています。

コロナ禍の米国では、2020年5月の警官による黒人男性ジョージ・フロイド氏の拘束死（ミネソタ州ミネアポリス）、同年8月抗議デモ中の黒人男性ジェイコブ・ブレイク氏の銃撃（ウィスコンシン州ケノーシャ）等により、抗議デモが更に活発化・長期化しています。

このような状況を受け、ドナルド・トランプ氏の対立候補である民主党ジョー・バイデン氏は、副大統領候補としてジャマイカ系の父親とインド系の母親を持つ移民2世のカマラ・ハリス上院議員を起用したり、積極的な人種差別撤廃政策や「Qualified Immunity」⁶の改正を提言したりしており、このようなデモの流れは、保守層や白人からの支持率が高い共和党・トランプ政権に対する批判の声を高めています。一方で、抗議デモや警察に対する風評低下により、米国内の治安は悪化しており、トランプ政権が抗議デモ行為に対抗して掲げている「法と秩序（Law and Order）」を期待する声も挙がっています。

両者は、政策面で大きく異なる点もありますが、一方で、後述のとおり、国内生産を強化すること、また、Big Tech、特にいわゆるGAF（Google, Apple, Facebook, Amazon）の解体・分割について真剣に検討をしているという点では、いずれの陣営も政策が共通します（両者の共通点・相違点については下表をご覧ください）。

政策面での共通点・相違点	
ジョー・バイデン	ドナルド・トランプ
経済再開：慎重	経済再開：積極的
富裕層に増税する	増税しない
国内生産を強化	
オバマケアの強化	オバマケアの弱体化
従来どおりの移民制限	移民を積極的に制限
Big Tech の分割	
中国へ多国間で圧力	米中貿易戦争の継続

アメリカは、1945年から近年まで、対共産主義政策として「世界秩序」をリードする立場を維持してきました。この「世界秩序」とは、アメリカが「対共産主義」同盟国に対し、世界の海路安全を保障し（つまり、どの国も世界中から自由に資源を取得し、自国に持ち帰り、加工し、自由に輸出できるというフレームワーク）、自国の市場を開放し、そして移民をも積極的に迎え入れ

⁵ Politico.com 2020年9月8日現在 <https://www.politico.com/2020-election/swing-states-2020-senate-races-to-watch-polls-map-and-list/>

⁶ Qualified Immunity とは、米国の最高裁で1982年から認められている法則です（*Harlow v. Fitzgerald*, 457 U.S. 800 (1982)）。警察、政府系の関係者（Government Officials）に対して認められる限定的裁量免責であり、原告側が民事責任を追求するには、明確に構築された法規範あるいは憲法上の権利を侵害したこと、それが合理的な判断能力のある者であれば認識し得たこと等を示さなければならないという法規範をいいます。

たという制度です。しかし、近年、政策的観点の下、あえてこのような立場から積極的、意図的に遠ざかる方針を取り始めており、特にトランプ政権下ではそのペースが著しくなっています。この「世界秩序」から遠ざかるアメリカ国内のトレンドは、自国の市場保護を考慮し、アメリカ国民の雇用を優先し、アメリカ国内での生産強化を積極的に促進するものです。

そして、各種の有識者・専門家の見解によれば、このトレンドは、共和党・民主党いずれも共通する方針であると見られています。したがって、トランプ政権継続となってもバイデン新政権が発足しても、いずれにせよ、国内生産を強化し、アメリカ国内への投資を重視する政策を展開する、という点においては、方向性が共通しているものと思われます⁷。

■両陣営に共通する政策①

－国内生産の強化: 日本からは、これまで以上に「輸出型」投資から「進出型」投資へ－

トランプ氏は、これまでアメリカ第一主義を掲げ、この4年間で法人税や所得税を引き下げたり、国内生産製品を優遇する大統領令に署名してきました。ビザについても、2020年6月より、外国からの人的資源の米国への流入ともいえるべきL・H-1B・Jビザの発行を一時停止する措置を取り（投資・貿易ビザであるEビザ等は対象外）、また、外国、特に中国からのあらゆる輸入品に高い関税をかけるなどして、事実上の国内生産強化を図る政策を進めてきました。パンデミック後には、マスクなどの医療品を中国からの輸入に頼る現状を問題視し、製造拠点そのものをアメリカに戻すことを訴えています。

他方でバイデン氏も、国内生産強化の政策としては、米国内生産に対する税金控除（米国内設備の更新や新規投資には10%の税額控除を設けるという制度）、海外生産品に対する増税（海外生産品の米国内での売上に対し2.8%の追加課税、すなわち海外生産品を米国内で販売して得た利益に30.8%の税率を適用する方針）、連邦法人税の引上げ（21%から28%へ）、米国企業の海外子会社への税控除の縮小（海外収益の21%分を米国へ直接納税するよう提案）などの検討をしているほか、政府調達では主に米国製品を購入する意向なども示しています⁸。

このように、いずれが大統領選に勝利したとしても、海外生産品に関する税金等の負担は高くなり、「ヒト出向・モノ輸出型投資」から「進出型の投資」への移行が、さらに著しくならざるを得ない流れにあると考えられます。

■両陣営に共通する政策②－GAFAの解体

現在米国では、例えば、Eコマースの約50%がAmazonによる販売であること、インターネット広告の70%以上がGoogleやFacebookを経由していること、iPhoneが米国のスマートフォン市場で約50%のシェアを持っていることなど、いわゆる「GAFA」がTech市場を独占し、自由競争が阻害され、経済力やイノベーションが硬直していることが懸念され

⁷ この点につき、アメリカで注目を集めている地政学者ピーター・ゼイハンが分析しているポッドキャストとして <https://www.youtube.com/watch?v=ygrurjeTfTU> 参照。

⁸ 民主党の綱領については、<https://democrats.org/where-we-stand/party-platform/>参照。

ています。また、例えば Facebook による Instagram や WhatsApp の買収により、追隨する競合が成長を阻まれたり、App Store や Amazon など BigTech による独自のマーケットプレイスが固定化されたりすることにより、市場が独占され続けることが危惧されています。

このような状況を改善するため、独占禁止の観点から、GAFA4 社が 10 社強程度の独立した企業に分割される可能性があると言われていています。現在具体的に話題になっているものとしては、Facebook が保有している Instagram や WhatsApp (スマートフォン向けインスタントメッセージングアプリ) のビジネスの分割ですが、Facebook 側は弁護士の作成した文書を通じて「分割は確立された法に反するものであり消費者をも害する (a breakup would defy established law and harm consumers)」と述べ、政府の方針に抗戦の姿勢を見せています⁹。

この GAFA 分割が実現すれば、これまで固定化・硬直化していた米国内のテクノロジー関連企業の競争が活発になり、日本企業としても、取引先が増え、価格交渉等が有利に働く可能性や、米国参入のチャンスが増えるものと考えられます。

■ 「Coming to America」から「Investing in America」へ

さて、1988 年に公開されたエディー・マーフィーの主演映画、「星の王子ニューヨークへ行く」の原題は、「Coming to America」だったのをご存知でしょうか。この当時は、特に、対共産主義政策の一環として、また、世界経済回復・向上を目的として、アメリカ市場を開放していたこともあり、アメリカに「Coming」(進出)という表現がふさわしい、人的・物的資源がアメリカにやって来ることに寛容な面がありました。これになぞらえて言うのであれば、現在は、「Investing in America」が適切な表現であろうと思います。アメリカへの金銭的な「投資」を行い、人・モノの資源そのものはアメリカ国内で調達するという考え方は、このような政策の下で、米国の雇用を奪わない外国人のみがビザを取得し、移住しやすくなっていくというわけです。そのため、現在は、ビザ取得の観点で言えば、L ビザ (関連社間異動) よりも E ビザ (投資ビザ) の方が取得しやすい傾向にあります。

■ 米国進出・投資におけるビザの基本知識とコロナ禍におけるビザ対応

「Investing in America」の方針に沿うように、人・モノの資源そのものはアメリカ国内で調達することを重視し、他方で移民の数を減らすという観点から、アメリカのビザの発給は年々厳しくなる傾向にあります。

ご存知の方も多いかと思いますが、2020 年 6 月 22 日付のトランプ大統領の大統領令により H-1B、H-2B、L ビザ等の一部のビザの新規発給が同年 12 月 31 日まで一時停止となりました。コロナ禍の影響で、アメリカの雇用を生み出す者 (米国に投資する企業の管理職)、アメリカの雇用を奪わない者 (特殊技能職) を中心にビザを発給する方針が、さらに拍車をかけている形です。

⁹ <https://www.wsj.com/articles/facebook-says-government-breakup-of-instagram-whatsapp-would-be-complete-nonstarter-11601803800>

(1) L-1 ビザ

L-1 ビザは、米国内の関連会社へ転勤する多国籍企業の従業員、転勤を命じる多国籍企業について、出向元となる母国側において直近 3 年間で 1 年以上の勤務年数がある場合使用可能な国際企業内転勤ビザで、管理職枠 (L-1A、最長 7 年まで更新可) または特殊技能職枠 (L-1B、最長 5 年まで更新可) にのみビザが発行されるものです。そして、ビザの有効期限が切れるまで滞在許可 (I-94) を延長することが可能です。従来、L ビザはアメリカとの E ビザ条約のない国籍の従業員の出向のため、アメリカでの投資額が E2 ビザ取得の要件に満たない時期に、そしてその申請プロセスの簡易性から、既に米国で事業を展開中の企業が利用するケースが多い状況でした。もっとも、現在は 2020 年 12 月 31 日まで新規発給停止となっています。また、L-1 ビザはトランプ政権発足後、極めて審査が厳しくなっており、厳密に要素を満たしていないと却下される可能性が高い状況です。したがって、L-1 ビザは、E-2 ビザが使えない企業に限って使うことをお勧めします。

(2) E-2 ビザ

対して E-2 ビザは、アメリカ国内で相当額 (最低 3,000 万円程度。アメリカ国内の「取消不能 (Irrevocable)」な取引の支払いを示す証拠が必要) の投資を行っている企業の駐在員を対象として発給される投資駐在員ビザで、管理職または専門職のみ申請可能です。ビザの有効期限は最長 5 年で、滞在許可 (I-94) は最大 2 年です。なお、初めて駐在する際は日本のアメリカ大使館・領事館で企業登録が必要ですが、企業登録後 (駐在員 2 人目以降) は、比較的容易にビザの取得が可能となります。なお、E ビザ取得の前提条件として、申請を行う企業及びアメリカに駐在している従業員・出向者の双方が、アメリカと E ビザ協定を締結している国の「国籍」を保持していることが必要です。日本は、アメリカと同条約を締結しているため、日系企業と日本国籍の従業員は E ビザの対象となりますが、例えば日系企業にて勤務されている、日本国籍ではない従業員のアメリカ駐在を希望される場合、E ビザの申請は不可となります。

(3) その他 (B-1 ビザ・ESTA)

その他に利用可能なのが、B-1 ビザ (短期出張・商用ビザ) です。この B-1 ビザは、商談、打ち合わせ、会議出席、学会発表、米国法人の設立準備等での一時的な入国用のビザです。B-1 ビザで入国した場合、商用のミーティング、契約交渉、訴訟、投資機会の調査などを行うことができます。1 か月～数年の有効期限で発行されるもので、最長滞在期間は 6 か月です。具体的な滞在期間は、入国時に入国審査官により決定されます。ただし、米国での就労自体は不可であるという点が、L-1 や E-2 ビザと大きく異なる点です。

また、観光目的での入国の際よく利用される ESTA (ビザ免除プログラム) も、出張ベースでの渡米、ビザ申請準備中などに利用できる制度の一つです。ESTA は、渡米前にオンライン登録後、ビザなしで最大 90 日間滞在可能であり、1 年に合計して 180 日間滞在が可能です。もっとも、頻繁な行き来、連続した長期滞在が続く場合は、入国の際に質問攻めにあい、

最悪の場合、入国が拒否される可能性もあります。そのような際には、弁護士からのレターを持参すると効果的なこともあります。

(4) コロナ禍でのビザ問題

今後、ビザ取得の審査、特にL-1ビザについての審査はさらに厳しくなることが予想され、管理職または専門職であることがより厳格に審査されることとなります。会社関係書類、専門技術を示す証拠など、大量の書類の準備が必須です。すぐに渡米して現地で就労することは困難な状況ですので、今後現地進出をご検討されている企業においては、早めの準備と対策が必要です。

なお、日本の米大使館・領事館では通常面接予約が再開されましたが、先の日程まで予約が取れない状況です。緊急性を示す理由があれば、緊急面接予約が可能であり、その際には、州や群の関係者等、米国内の官公関係者からのサポートレターが有効です。

(5) 米国投資・進出済み企業の滞在許可の更新・延長

既に米国に投資・進出している企業について、今後半年から1年以内に滞在可能期間 (I-94) が切れてしまい、ビザ・ステータス更新が必要な場合、どうすればよいでしょうか。

よく間違われやすく、混乱しやすいのが、「入国許可」と「滞在許可」の違いです。前述のL、E、Bビザ等のビザ(査証)は、入国の許可であるのに対し、滞在許可は別の区分となり、「I-94」と呼ばれます。ビザ(査証)が切れたとしても、I-94の有効期限内であれば、一旦出国し、改めてビザを取得して再度アメリカに入国することが可能である一方で、I-94の期限が切れてしまうと、米国内の滞在が違法滞在となってしまうため、十分な注意が必要です。なお、I-94の期限が切れる前に、米国移民局(USCIS)に「滞在延長申請(Extension of Nonimmigrant Status)」を出せば、米国にいながら、日本に戻らずにI-94の期限到来後も合法に滞在・就労することが可能です。

なお、現在は、コロナ禍の影響で、I-94の延長申請も通常より長くかかっています。追加費用を支払い、15日間で申請の審査が完了するPremium Processingのサービスを利用しない限り、滞在延長申請の提出後、審査結果が出るまで3~6ヶ月、あるいはそれよりも長くかかることが予想されます。ただし、滞在延長申請を提出し、受領通知(Receipt Notice)を受け取った場合は、I-94の期限到来後、240日間または審査結果が出るまで合法に滞在し、就労を継続することができます。I-94の延長についても、様々な書類の準備が必要なため、早めの対応をお勧めします。

■米国投資における訴訟・紛争対応

米国では、コロナ関連訴訟や紛争の増加も大きく注目されています。2020年4月から現在まで連邦・州裁判所にて2,000件以上の提訴がありました。8月に入り、新規の提訴件数が減少したというニュースもありましたが、これは一度目の波が去ったにすぎないという

見方もあり¹⁰、今後もコロナ関連訴訟は増加していくと予想されます。

コロナ関連訴訟で多いと考えられるのは、契約義務の不履行・契約の解除や、雇用契約の打ち切りなどです。以下、コロナ関連訴訟の例を挙げ、対応策・防止策を紹介します。

(1) フォース・マジュール(不可抗力条項)の適用が問題となるケース

6月号では Force Majeure (フォース・マジュール) 条項、いわゆる不可抗力条項について取り上げましたが、まさに同条項の適否が問題となっているケースが多く発生しています。例えば、コロナの蔓延により渡米が難しくなり、工場建設のための必要人員を米国に送ることができなくなったため、現地での工場建設を一時期止めざるを得なくなり、工場の完成が遅れ、顧客また請負業者間にてクレームが発生してしまったというケースも各地で発生しています。たとえ契約書にフォース・マジュール条項があり、そこに「Epidemics」・「Pandemics」等が含まれる旨記載されていても、そもそも当該人員供給の予定はコロナ蔓延からどの程度日数が経った時点だったかといった時期の問題、その人員供給は真に不可能だったのか、その人員がいなければ工事の続行は不可能であったのかといった代替手段の問題、人員供給に関する当事者の合意が予めどの程度具体化していたかといった契約内容の問題など、非常に多くの争点が考えられます(上記各点は、その他契約履行関連の紛争シナリオにも適用し、例えば代理店契約、販売委託契約、また各種サービス契約等にも同様の影響を及ぼしています)。

このような事態が発生した場合には、まずは早急に今後生じるであろう問題点を総点検し、顧客・請負業者、またその他関係者らとの合意・調整を具体的・積極的に行うことをお勧めします。

(2) コロナにまつわる雇用関係の紛争

アメリカでは、コロナに伴う雇用関係の紛争が非常に多く発生していることから、以下では雇用についてのケースをご紹介します。

①「職場復帰にあたり、年齢／妊娠を理由に差別された」と主張されるケース

既に Title VII (1964年の公民権法タイトル VII。人種、肌の色、宗教、性別、国籍に基づく差別や妊娠労働者に対する雇用差別を禁止している法律)、ADA (Americans with Disabilities Act、障がいを持つアメリカ人法)、ADEA (Age Discrimination in Employment Act、年齢による雇用関係差別禁止法)等の差別禁止法に基づく訴訟が、コロナを原因とするケースでも登場しています。年齢・人種・性別・障がい・その他法的「保護枠」が理由で解雇された、復帰できなかった、あるいは復帰させられたというような主張が考えられます。例えば、レイオフの際に、高賃金の従業員から解雇していった場合、「年齢」に基づく差別として訴えられるリスクが高いと考えたほうがよいでしょう。米国では、通常結果の均等性は求められない一方で、機会の均等性が重視されます。コロナウイルスに伴うリスクが高い従業員こそ、慎重に対応する必要があると言えるでしょう。

¹⁰ <https://www.law.com/2020/10/06/lawsuit-filings-related-to-covid-19-dip-in-august-after-first-wave-of-cases-study-shows/?slreturn=20200907153506>

②「リモートワークで増えた残業代・費用が支払われていない」と主張されるケース

既存の FLSA (Fair Labor Standards Act、厚生労働基準法) に基づく訴訟がコロナを原因とするケースでも登場する場合があります。

該当従業員の所定労働時間を超える残業は、給与の 150% の割増賃金を支給する必要があります。リモートワークで勤務時間の把握が困難になっていますが、稼働時間の明確な管理を徹底することをお勧めします。また、リモートワークのために事務用品などが必要となる場合には、その費用負担を会社側ができていないことが紛争になるなどといった可能性もあるため、ポリシー・規程の明記と均等な実施が重要です。

③「差別に基づく不当解雇である」と主張されるケース

コロナによって経済活動が減速する中、人件費の削減等に各企業が取り組んでいます。レイオフにあたっては、人種、年齢、性別やジェンダー、宗教等に基づく差別が許されないのは当然ですが、差別をしていないつもりでも、「差別だ」と主張されてしまいかねないケースも存在します。

このようなケースへの対応策として、日常的に書面・メールで記録を作成し、会社側行為の正当性を主張できるエビデンスを整えておくことや、解雇に至る前に警告書を利用し、従業員側のサプライズを削減すること等が考えられます。また、会社が行った措置が正当な職務上の理由に基づくことを記録・保存しておくとともに、従業員本人に対しても要求された場合は十分な説明を行うことが重要です。また、解雇前の事前通知など、法令上必要な手続きを確認し、遵守することも必要です。

④「職場でコロナに感染したので、労災補償を払え」と主張されるケース

現在の状況下で従業員の中からいずれコロナの感染者が出てくることは不可避とも言えます。職場での感染対策が不十分だと、従業員から労災だとの主張を受ける可能性もあります。実際に感染対策を施すのみならず、各州のガイドラインの確認や、社内のポリシー・規程を策定して文書化しておくことなど、事前準備を怠らないよう、対策が必須です。

(3) 防止策・対応策

では、上記のような訴訟への防止策・対応策としては、どのようなものがあるのでしょうか。

まず、電子メール等、証拠として残るものの重大性を全社的に教育しておく必要があることは言うまでもありません。米国では、民事訴訟の一つのプロセスとして、ディスカバリー（証拠開示）という手続があり、同手続により、電子メールを中心とした関連証拠が全て開示させられる可能性があるためです。また、可能な限りリアルタイムでの文書化を心がけることが重要であり、紛争発生後の書き換えは禁物です。このような書き換えがディスカバリーによって明らかになってしまうこともありますので、そのようなことが起こらないよう、十分な注意が必要です。

また、プロセスの文書化も重要です。もともと、文書化は重要である一方で、危険でもあることを認識する必要もあります。文書化は、会社側の措置に一貫性・合理性があること、

会社側の行為が合法であることの証拠ともなります。例えば、雇用関係の紛争であれば、従業員から「私は、白人・黒人だから（人種）／40歳以上だから（年齢）／女性・男性だから（性別）／〇〇〇教だから（宗教）／同性愛者だから（LGBTQ）、解雇された」といった訴えがなされた場合、解雇の理由を示す文書が存在しないと、「そうではないこと」の証明（そのような証明は不可能あるいは非常に困難であることから「悪魔の証明」とも言われます）は極めて困難です。このような際、例えば、「〇月〇日に、仕事について注意をしたが、改善されなかった。」「〇月〇日等遅刻を繰り返し、改善しなかった。」等の文書が残っていれば、訴えとは異なる理由以外で解雇したことを合理的に示すことができます。

さらに、起こった事実・行為のみを記載することを心がけ、意見や法的評価を含む表現にならないよう気をつけることも必要です。例えば、「セクハラ」・「危険」・「過失」、等といった表現は、日常でもよく使われる言葉ではありますが、法的評価を含む言い回しですので避けるのが賢明です。その代わりに、事実・行為（5W1H「いつ」「どこで」「誰が」「何を」「どうした」）を記載するよう心がけることをお勧めします。差別を疑わせる記載や極端・断定的な表現、感情的な表現を避けることも重要です。例えば、「絶対に」・「いつも」・「間違いなく」・「...であるはずがない」といった表現は極端あるいは断定的な表現と言えるでしょう。なお、作成した書面に従業員自身の署名を求め、署名を拒否した場合には、その旨を記載しておくという方法も、後の紛争を防止するための一つの有効な策となります。

以上に加えて、事前の危機管理対応マニュアルの策定やシミュレーションの実施も効果的です。特に、従業員からの報告等で紛争リスクが発生した場合には速やかな調査を開始すること、調査内容の文書化を行い、調査報告書等としてまとめること、また、場合によっては、社内調査のみならず、外部機関による調査も考慮に入れるなど、調査機関の選定を行うことが必要となることなどもあるでしょう。

また、対ディスカバリー（「証拠開示」。米国民事訴訟法独特のプロセスであり、訴訟手続において、裁判所の命令の下、双方が、相手の要求する紛争に関連した情報を、一定の例外を除き、全て開示しなければならない、という大変厄介なルール）対策という点では、クライアントー弁護士間の情報の秘匿特権（Attorney-Client Privilege）が適用となる場合、該当する資料や電子メール等の一切の証拠が開示すべき証拠の対象から除かれるため、早めに弁護士への相談を開始することも非常に有効です。

■最後に

今回は、コロナ禍での米国の様相をお伝えするとともに、ビザ・訴訟対応を中心にコロナ禍でのビジネス上の留意点を概括しました。本稿が少しでも皆様のお役に立てれば光栄です。



■Smith, Gambrell and Russell, LLP (略称：SGR 法律事務所) 紹介

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・合弁・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。ご不明な点、ご質問等ございましたら、正式にご起用いただくまで費用は発生いたしませんので、お気軽にご相談ください。

パートナー・米国弁護士 小島清顕 kkojima@sgrlaw.com

米国弁護士 猪子晶代 ahewett@sgrlaw.com

交換弁護士 浅井淳子 jtanaka@sgrlaw.com

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

■パートナー・弁護士 小島清顕紹介

日本出身(地元：神奈川県小田原市)、幼少期から米国在住。ロチェスター大学 (NY 州) で政治・経済学を専攻。学位取得後、インディアナ大学ロースクールに進学。JD 取得後、2003 年からホームタウンのジョージア州アトランタ市を拠点に米国各地で弁護士業務を営む。法人設立・交渉・各種取引アドバイス、合併・合弁・ライセンス、雇用・労務、紛争防止・対応、知的財産管理・活用、企業誘致・土地選定・助成金交渉その他各種幅広い法務に対応しています。

■弁護士 猪子晶代紹介

愛知県名古屋生まれ。2009 年、東京外国語大学外国語学部チェコ語科卒業。2012 年、慶應大学ロースクール修了。同年、日本の司法試験合格。2013 年、司法修習修了 (66 期)。2017 年エモリー大学 (アトランタ) ロースクールの外国人弁護士用コース(LL.M.)を修了。同年、ジョージア州司法試験合格。2017 年 8 月より SGR 法律事務所に在籍。契約書の作成・レビュー、M&A 関連の書類作成、雇用関連の資料、契約、トラブルの対応、法人設立、法人登記その他登録の維持・変更、その他、訴訟・紛争案件、環境法規制、商標登録、企業誘致・助成金交渉等のあらゆる案件で日本語による説明・サポートの提供をしています。

■弁護士 浅井淳子紹介

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。経営革新等支援機関 (中小企業経営力強化支援法)。2020 年 7 月より、SGR 法律事務所 で交換弁護士として稼働しています。企業法務、一般民事の他、執行・保全・裁判、証券問題、消費者問題等多岐にわたる法務分野に対応しています。

<https://aoi-law.com/>