

「米国における企業の COVID-19 対応：従業員のマスク着用義務についてのルール設計及び運用」

スミス・ガンブレレル・ラッセル法律事務所
2021年8月23日 現在

タイトル

米国における企業の COVID-19 対応：従業員のマスク着用義務についてのルール設計及び運用

概要

企業内におけるマスク着用ルールの設計及び運用に関する法的問題点、とりわけ、ワクチン接種完了の有無に応じた異なるルールの設計及び運用について、関連法令上注意すべき点について解説します。

はじめに

COVID-19 によるパンデミックは全世界的に収束しない一方、成人を中心としたワクチン接種は進んでおり、各州においてワクチン接種者と未接種者とは異なる取扱いを行う例が出てきています（例：ワクチン接種者のみを対象としたイベントの実施）。また、直近ではニューヨーク市やサンフランシスコ市がワクチン接種証明の提示を屋内飲食の条件とする旨を発表し、大きな注目を集めました。

このようなワクチン接種の動向と合わせて問題となるのが、人々のマスク着用義務です。そこで今回は、社内におけるマスク着用ルール、より具体的には、ワクチン接種者と未接種者で異なるマスク着用ルールを設けることの法的注目点を解説します。

なお、本稿はあくまで執筆時点での政府指針や実務動向を踏まえたものです。マスク着用についての米国政府指針や実務動向については、感染拡大状況を踏まえ随時変更されることから、常に最新の状況に応じた対策のアップデートが必要である点注意が必要となります。また、ワクチン接種については州によって実績に大きな差が生じており、一般的に都市部に比べ郊外での接種率は低いとされていることから、地域によっても対応は異なってくる点注意が必要です。

CDC によるマスク着用に関する指針の最新動向

2021年5月13日、米国疫病予防センター（CDC：Centers for Disease Control and Prevention）は、ワクチン接種完了者（2回接種型のワクチンの場合は2回めの接種完了者）については、公共交通機関や旅客施設を除き、マスクの着用は原則不要であるとのガイドラインを発表しました。しかしながら、その後のデルタ株の感染拡大を受け、2021年7月27日、CDCは同ガイドラインを改定、ワクチン接種完了者であっても屋内ではマスクを着用するよう呼びかける方針へ転じました。

CDC のワクチン接種完了者向けの行動指針については、以下のサイトで最新情報を確認することができます。

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/fully-vaccinated.html>

日常生活における人々のマスク着用状況

上記 CDC のガイドライン変更以前から、街中でマスクをしている人の数は劇的に減少しており、人々の間でマスク着用に対する意識の希薄化がみられます。また、日本人と異なりアメリカ人はマスクを着用した状態での日常生活に（COVID-19 によるパンデミック以前は）慣れていないことから（マスクをした生活が、自身の「自由を侵害する」と考える傾向があることから）、一刻も早くマスクの必要がない生活に戻りたいという強い願望が、米国にてマスク着用に対する抵抗の根底にあるように思われます。

しかしながら、一方で、例えばレストランやスーパー等、店舗においては未だにマスクの着用を求められる事も多く、大半の店舗において、店員や従業員はマスクを着用している状況であり、当職らの体感として、従業員のマスク着用義務（対客配慮）を完全に撤廃している企業は多くないという印象です。

マスク着用に関する企業内のルールについての分析

考えられるルールの例

以上の指針や実務動向を踏まえ、例えば以下のようなルールを米国企業が設定した場合、どのような問題が生じるか検討します。

【仮想ルール】

- ① オフィス内／工場内でのマスク着用は原則義務
- ② ただし、ワクチン接種完了の証拠を提示した場合、例外的に屋内でのマスク非着用を許容

企業側の責任

米国の労働安全衛生法（OSHA 法：Occupational Safety and Health Act of 1970）における包括義務規定（General Duty Clause）上、雇用者は従業員に対して安全な勤務環境を提供する義務を負っています。したがって、企業としては、CDC によるマスク着用に対するガイドラインや実務動向も踏まえ、マスク着用義務を（ワクチン接種完了の有無を問わず）完全に撤廃するという施策は取り難い状況かと思えます。そのうえで、②の例外を許容するか否かは、企業の位置する州や地域の感染状況、州政府による通達等も踏まえた判断が必要となってくることとなります。

ワクチン接種の有無による差別に該当するか

仮に②のルールを実践する場合、ある従業員がワクチン接種完了者であるか否かの「目印」を作ることが有効なルール運用上必要となってきます。しかしながら、このような従業員の視覚的な区別が「違法な差別」に該当しないかという点が問題となります。

この点、米国連邦法上、「違法な差別」は、人種・性別・宗教・障がい・年齢等の「保護枠」にあてはまるカテゴリーに基づいて、取扱いを変えた場合にのみ成立すると通常考えられています。したがって、全従業員を対象として一律に適用されるルールについては、違法な差別と解釈されるリ

スクは低くなります。一方で、ルールの外見上は差別が存在しない場合であっても、例えば管理職や HR 等の当該ルールを取り締まる人員が、同じマスクをしていない従業員の中でも、例えば一定の従業員層（例：女性、男性、白人、黒人等）に対してのみマスク着用を注意するといった運用になった場合、差別問題として取り扱われるリスクが高くなります。

したがって、ワクチン接種完了の有無に基づき異なる取扱いを行う場合、ルールそれ自体の一律性のみならず、ルールの実際の運用についても一律に行われるよう徹底することが必要となります。

ADA 法（障がいを持つアメリカ人法）への対応

ルールの一律適用との関係で注意が必要なのが、障がいを持つアメリカ人法（ADA 法：Americans with Disabilities Act of 1990）です。同法は、「医療上の理由でマスクを着用・ワクチン接種ができない」旨の医師による処方箋を提出する従業員が存在した場合、法令上「便宜」を図ることが可能か企業サイドにて検討し、同従業員との「合理的会話」を展開し、当該検討、実施過程を文書化することを義務付けています。また、ADA 法上、適用対象となる従業員のワクチン接種記録は、「医療情報」にあたりとされていることから、当該企業における秘密情報として取り扱う必要があります。具体的には、当該接種記録を、HR 記録とは区別し、秘密情報として保管する必要があります。

したがって、ルールの一律での運用が必要である一方、従業員の中に ADA 法を含む特別な対応を要する者が存在する場合には、当該法令に沿った個別具体的な対応も必要となってくる点に注意が必要です。

なお、米国の雇用機会均等委員会（EEOC：Equal Employment Opportunity Commission）は、COVID-19 対応における ADA 法を含む関連論点につき 2021 年 5 月 28 日に記事を掲載しています（以下のリンクから参照可能）。

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

おわりに

本稿では、米国企業におけるマスク着用ルールについて、企業に求められる姿勢並びに策定及び運用上の法的問題点を紹介しました。

冒頭にも記載しているとおり、COVID-19 をめぐる政府の行動指針や実務動向は、全世界的な感染状況に応じて日々変化しており、企業としても当該情勢変化にタイムリーに対応していくことが求められます。具体的なルール設計及び運用の過程で懸念点が生じた場合には、お早めに弁護士にご相談されることをお勧め致します。

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

米国弁護士 小島清顕 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 128 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。
<https://www.sgrlaw.com/practices/japan-practice-team/>

小島清頭 Kiyo Kojima

パートナー / Smith, Gambrell and Russell, LLP

経歴

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）で政治学・経済学を二重専攻し卒業。同時期にイーストマン音楽学校にてファゴットを学ぶ。学位取得後、インディアナ大学ロースクールと音楽校に同時進学。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。専門業務として、法人設立やコンプライアンス・再編等に伴う相談、交渉・各種取引アドバイス、M&A・JV・共同開発・ライセンス案件、雇用・労務案件、社内ポリシー作成や遂行、紛争防止・対応（特に調停と仲裁）、知的財産管理・保護・活用、企業誘致・土地選定・インセンティブ交渉と文書化、その他各種幅広い法務に対応。SGR 法律事務所にパートナー弁護士として在籍、Japan Practice を立ち上げる。

猪子 晶代 Akiyo Inoko Hewett

弁護士 / Smith, Gambrell & Russell, LLP

経歴

2009年東京外語大学外国語学部チェコ語科卒。2012年慶應義塾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（GA州）ロースクール LL.M.修了。同年GA州司法試験合格。2017年8月より Smith, Gambrell & Russell 法律事務所に在籍。契約書作成・レビュー、M&A 関連の書類作成、雇用関係の資料、契約、トラブル対応、訴訟・紛争案件その他あらゆる案件に日本語による説明・サポートを提供。

佐賀洋之 Hiroyuki Saga

交換弁護士 / Smith, Gambrell & Russell, LLP

経歴

2014年東京大学法科大学院修了。2015年弁護士登録。同年よりアンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業にて執務。コーポレート（株主総会対応・M&Aを含む業務提携・グローバル報酬プランの設計等）、国内外のベンチャー企業に対する投資案件、独占禁止法・下請法対応、国内外の訴訟対応等を主たる業務分野として活躍。2021年米国コロンビア大学ロースクール(LL.M.)修了。2021年8月からSGR法律事務所にて交換弁護士として執務。