

ポスト・コロナにおいて、雇用主が対応を求められる作業（法務）

プログラム種類	目的・対応事業	アクション・プラン	効果
インフラ整備プログラム	① 事業再開に向けて、感染予防と従業員の安全確保をする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CDC、OSHA のガイドライン</li> <li>・ 州法、業界規定</li> <li>・ 企業にあるウイルス感染リスクの分析</li> </ul> <p>→</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">事業再開プランの策定</div>	対策不備による訴訟や行政査察を回避。
	② ポスト・コロナ社会に向けた労働環境づくり。働き方の変化を考える。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ FFCRA、州別の有給傷病休暇</li> <li>・ ポスト・コロナに生まれた従業員の権利</li> <li>・ リモートワークなど新しい仕事環境</li> </ul> <p>→</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就業規則をポスト・コロナ向けに改定</li> <li>・ 競業禁止義務などの特約や仲裁合意事項の検討</li> </ul> </div>	働き方改革、ニューノーマルに対応。
	③ ウイルスの予防として、従業員の体調管理を会社が実施する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ADA や EEOC 規定</li> <li>・ 健康管理スクリーニングに関する法律</li> <li>・ 個人情報や医療情報の保護</li> <li>・ プライバシー法の確認</li> </ul> <p>→</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健康管理、スクリーニングに関する社内ポリシーの策定</li> <li>・ 個人情報・医療情報保護のセキュリティシステムの構築</li> </ul> </div>	ADA 違反、差別訴訟の回避。個人情報漏洩またはそれに伴う訴訟および州政府からのペナルティの回避。
	④ 会社内で感染案件が発生するリスクに備える。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CDC、OSHA のガイドライン</li> <li>・ 連邦、州政府に対する報告義務</li> <li>・ OSHA などによる書類作成、保管義務</li> </ul> <p>→</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社内タスクフォース、コロナ対策するチームを会社内に構築</li> <li>・ 感染案件に対応する危機管理システム</li> </ul> </div>	ウイルス感染リスクに迅速に対応、コロナ以外の労働災害にも役立つシステム。

	<p>⑤ ポスト・コロナ社会における労務リスクの早期発見と早期解決を目指す。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ OSHA や州法による公益通報者保護法</li> <li>・ ポスト・コロナにある従業員の不安やクレームの認識</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>内部通報制度、ホットライン、ヘルプラインの整備</li> </ul>	<p>自浄作用を高め、訴訟の予防や告発の回避。</p>
	<p>⑥ ポスト・コロナ社会で、法的に作成や保管を求められる書類の管理を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業再開プラン、従業員による確認書や Waiver など</li> <li>・ PPP 関連書類</li> <li>・ 合理的便宜、ADA や EEOC 関連書類</li> <li>・ OSHA ログ、除菌・掃除</li> <li>・ 個人情報、プライバシー</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>書類管理制度（Document Retention Policy）の調整</li> </ul>	<p>アメリカのディスカバリ制度に対応。必要な情報・書類がないことで、会社にとって不利な状況になることを避ける。</p>
<p>予防法務プログラム</p>	<p>⑦ 企業の経済的負担を下げるため、従業員のレイオフ、一時帰休、解雇を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ レイオフ、解雇におけるリスク</li> <li>・ 差別的インパクトの分析</li> <li>・ WARN Act や州法による事前予告義務</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ WARN Act の遵守</li> <li>・ 解雇手続き</li> <li>・ 退職パッケージ、退職合意書の作成</li> </ul>	<p>不当解雇や差別訴訟のリスクを避ける</p>
	<p>⑧ レイオフや解雇を避けるため、減給やシフト変更を実施する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Exempt 社員の不当区分</li> <li>・ 差別的インパクトの分析</li> <li>・ 州の保険制度</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対象従業員に対する通達と対応</li> <li>・ 失業保険、ワークシェアプログラムの申請</li> </ul>	<p>不当解雇、差別訴訟のリスクを避ける</p>
	<p>⑨ 従業員やユニオンから、職場改善や労働条件変更などの団体交渉を申し入れられる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ NLRA における労働者の権利</li> <li>・ 州の労働法令</li> </ul>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 団体交渉</li> <li>・ 労働紛争処理、NLRB 対策</li> <li>・ ユニオン・フリーに関する助言</li> </ul>	<p>雇用主による不当労働行為の回避</p>

⑩ ポスト・コロナ社会における従業員からの要望や、職場復帰要請の拒否に対応する。

- ・ 雇用主が合理的便宜をはかる義務
- ・ OSHA や NLRA における労働者の権利



- ・ 従業員に付与する合理的便宜の準備
- ・ 従業員との交渉と対応

雇用主による報復行為を避ける、差別訴訟の回避