

COVID-19 雇用主のための ハンドブック

従業員とお客様のため の安全な環境支援

本仮訳は、カリフォルニア州公衆衛生局（California Department of Public Health）が作成した2020/7/28付「COVID-19 Employer Playbook -Supporting a Safer Environment for Workers and Customers」をジェトロが一部抜粋し、仮訳したものです。ご利用にあたっては、原文もご確認ください。

<https://files.covid19.ca.gov/pdf/employer-playbook-for-safe-reopening--en.pdf>

【免責条項】本資料で提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用ください。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本資料で提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとして、ジェトロおよび執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。

September 25, 2020
covid19.ca.gov

CALIFORNIA
ALL

Your Actions
Save Lives



目次

2020年9月25日改定版	3
概要	4
目的	5
安全な営業再開方法	5
業界別のガイダンスとチェックリスト	6
職場でのCOVID－19感染発生時に行うべき事項	8
感染発生と職場復帰の管理	8
感染発生の特定のための準備	10
COVID－19感染が特定された場合の連絡	11
職場内でのさらなる感染の防止	14
営業を一時的に停止するかどうかの検討	15
職場復帰	16
雇用主の洗浄/消毒ガイド	19
報告と傷病休暇の提供に関する規則とガイダンス	21
COVID－19感染についての記録	21
Cal/OSHAに対する感染事例の報告	21
カリフォルニア州ファミリーライト（California Family Rights Act）	
職務保障休暇（Job-Protected Leave）	23
有給傷病休暇	24
州障がい保険と有給家族休暇	26
労働者災害補償	26
施行とコンプライアンス	27
従業員の教育	27
COVID－19の理解	27
職場での感染予防	28
自宅での感染予防	28
別紙A：リソース	30
雇用主リソースリンク	30
労働者リソースリンク	30
ガイダンス	30
ハンドブックにて参照したリソース	31
マスク着用義務の執行に関する雇用主と従業員向けのガイダンス	32
別紙B：執行およびコンプライアンスに関する連絡先	34
別紙C：ケーススタディ	37
包装食品会社	
地域公衆衛生局の役割	38
スーパーマーケットチェーン	38

2020年9月25日改定版

COVID-19雇用者向けハンドブックは、2020年9月25日付で改定されましたが、この改定は、雇用主に対して雇用主の所在地を管轄とする地域保健局と、感染した従業員の居住地を管轄とする地域保健局にCOVID-19症例の報告を行うように義務付けることを目的としています。雇用主は、地域保健局への通知にあたっては、居住世帯が異なる従業員について、検査によるCOVID-19陽性確認者が2週間で3名以上になったという**報告基準**を用いなければなりません。さらに、この改定版では、職場復帰のための最低基準をCDCガイダンスに合わせました。COVID-19感染発生によって営業を一時的に停止するかどうかを検討する雇用主のために新たな表を追加しました。

本ハンドブックは、従業員とお客様のための安全で清潔な環境を支援するための雇用主向けのガイダンスを提供するものです。雇用主は、安全な経済のための[経済再開計画（Blueprint for a Safer Economy）](#)に概略が示された産業に適用される[変更点](#)を確認のうえ、それを遵守しなければなりません。郡の規制段階（county tier status）に関する最新情報については、[経済再開計画（Blueprint for a Safer Economy）](#)を参照してください。雇用主は、管轄の郡の規制段階の意味合いを反映するように、自らの営業活動を調整する必要があることがあります。

概略

安全な営業再開には、公衆衛生に関する州と地域の双方のガイダンス（指導）を遵守する必要があり、地域のガイダンスは、郡や市から発行されることがあります。これらのうちの一つを知っているだけでは十分ではありません。

2020年3月19日に、州公衆衛生担当官（State Public Health Officer）と、カリフォルニア州公衆衛生局（California Department of Public Health : CDPH）の局長が、州内でのCOVID-19の拡散を阻止するために大半の州民に対して在宅（stay home）するよう義務付ける命令を発行しました。

2020年5月4日に、ギャビン・ニューサム州知事は、地域衛生管轄区域と産業セクターに対して、2020年5月7日付の[公衆衛生命令](#)に従って州が定める新たな変更点およびガイダンスに基づき徐々に営業を再開することができる旨を通知する[行政命令](#)を発行しました。2020年7月13日に、COVID-19拡散の大幅な増加に対応して、州公衆衛生担当官は、[公衆衛生命令](#)によって、一定の高リスクセクターについて全州での事業所の閉鎖を命令しました。2020年7月13日付の公衆衛生命令は、2020年8月28日付[公衆衛生命令](#)に置き換えられ、これにより改定後の営業再開の枠組みの形式についての新たな変更点とガイダンスが定められました。

2020年8月31日に、州は、COVID-19パンデミックを踏まえた事業活動の再開に関するガイダンスを定めた[経済再開計画（Blueprint for a Safer Economy）](#)を発表しました。経済再開計画に基づき、事業活動の制限の緩和と強化を可能とする規制段階のトラックに従って、各郡は、再開を進めています。この規制段階は、各郡の直近3週間の検査陽性率と新規感染者数に基づき、以下のとおり定められています：

1. 第1段階「広範囲にわたりまん延（Widespread）—紫」
2. 第2段階「かなりの地域にまん延（Substantial）—赤」
3. 第3段階「中程度のまん延（Moderate）—オレンジ」
4. 第4段階「低程度のまん延（Minimal）—黄」

産業および企業のための、[各規制段階に関する情報とガイダンス](#)では、制限の強化であるか緩和であるかにかかわらず、規制段階システムの要件に対応していくためのツールを住民と企業に提供しています。雇用主が事業活動を再開するうえで参照できるように、州は、産業・企業セクター別の追加のガイダンスを提供しています（「**別紙 A：リソース**」を参照してください）。

州および郡の公衆衛生担当官は、いつでも、必要に応じて、影響を受ける病院の収容能力や感染源に対応するために必要となる、集中的な介入や、郡全域での修正事項を決定するために連携して取り組むことがあります。雇用主は、管轄内で許可される事項の最新情報を必ず把握できるように、所管の郡のウェブサイトを確認したり、所管の郡または[地域保健局](#)に相談してください。

カリフォルニア州内で営業再開が進められていることから、従業員と一般州民の安全を確保するために可能な手順を行うことが不可欠です。さらに、職場での新たな症例を特定するとともに、特定されたときには、ウィルスの拡散を防止するために迅速に対応するとともに、公衆衛生当局と連携するための適切なプロセスを定めておくことが非常に重要となります。こうした取り組みは、さらなる事業所の閉鎖を回避するために不可欠です。

目的

本「雇用主向けハンドブック」は、雇用主の営業再開の計画と準備を支援し、従業員とお客様のための安全で衛生的な環境を支援するための雇用主向けのガイダンスを提供するものです。各セクションにおけるガイダンスとリンクは、安全な営業と、COVID-19に関連したリスクの低減のための必要なツールを雇用主に提供するために設けられています。これらのガイダンスは、制定法上、規制上または団体交渉上かを問わず、従業員の権利を取り消したり廃止することを意図しておらず、郡の衛生命令を含んでいないことから網羅的なものではありませんし、既存の安全衛生関連の義務（Cal/OSHAの義務など）に代替するものでもありません。COVID-19のまん延状況は継続していることから、公衆衛生ガイダンスや州／地域の命令に対する改正内容の最新情報を取得するようにしてください。また、Cal/OSHAでは、暫定的な安全衛生ガイダンス、[従業員の保護に関するCal/OSHA一般ガイダンス](#)も発行しています。CDCでは、雇用主向けの[ガイダンス](#)に関する追加の情報を提供しています。

本「雇用主向けハンドブック」を遵守することで、雇用主は、職場におけるリスクとCOVID-19の感染拡大を減らし、カリフォルニア州での営業継続を確保するために、自らの役割を果たすことができるでしょう。

安全な営業再開方法

企業および雇用主は、職場内でのCOVID-19の拡散を防止し遅らせるとともに、その影響を抑えることによって、ひいては、従業員やお客様のために安全で低リスクの環境をつくることができます。事業活動に関する決定を行うにあたっては、地域の感染レベルと、自社の従業員とお客様の安全および健康の保護のための準備状況に基づくようにしてください。

企業と雇用主は、適時で正確な情報を取得するとともに、適切に対応している旨、州と地域の衛生担当官と連絡を取り合い調整していくことが推奨されています。地域の状況が、地域戦略に関して公衆衛生担当官が行う決定に影響することになります。

雇用主側としては、自社の営業活動が中断していた場合には、通常営業の再開または段階的な営業再開を行っていくことは、自社におけるCOVID-19関連の準備・対応・管理計画をアップデートする機会となります。

すべての雇用主は、以下に該当する計画を実施する（および、必要に応じてアップデートする）必要があります。

- 職場別に策定すること
- COVID-19暴露の可能性のあるエリアと業務のすべてを特定すること
- そうした暴露の危険性を無くすまたは減少させるための管理対策を含めること
- 営業活動を衛生的に維持すること
- 職場環境を衛生的に維持すること
- 従業員向けの効果的な研修を提供すること
- 効果的な職場計画に関する意見提供を従業員に促すこと

変更案について従業員と協議して、従業員の意見を求めてください。さらに、COVID-19に関する重要情報を効

果的に伝えるために従業員や組合と協力するようにください。すべての雇用主は、職場でのCOVID-19の拡散を減少させ、影響を低減するための最善の方法を検討する必要があります。本「雇用主向けハンドブック」の以下のセクションでは、安全な営業再開と営業継続の方法に関する指針を雇用主および企業に提供するための、産業別のガイドライン、チェックリストやケーススタディを記載しています。

産業別のガイダンスとチェックリスト

営業再開の前に、すべての施設では以下の事項を行わなければなりません：

1. 詳細なリスク評価を実施して、職場別のCOVID-19防止計画を作成すること
2. COVID-19の拡散を抑える方法を従業員に研修すること。これには、症状についての自己スクリーニングや自宅待機のタイミングが含まれます。
3. 個別の管理対策やスクリーニングを設けること
4. 消毒手順を定めること
5. 身体的距離確保に関するガイドラインを策定すること
6. [CDPHガイドライン](#)に従って、一般的なフェイスカバー着用義務（認められる例外を併せて示すこと）を定めること。さらに、マスク着用義務を執行するにあたっての雇用主と従業員向けの追加ガイダンスについての「**別紙A：リソース**」を参照すること

カリフォルニア州において営業再開が進められていくことから、各企業は、その従業員とお客様のための安全な環境をつくる必要があります。CDPHとCal/OSHAでは、雇用主による事業再開を支援するための、全州での[産業別のガイダンスとチェックリスト](#)を発行済みです。このガイダンスは、各産業セクターのニーズを満たすことを目的としたものですが、個別企業のニーズを満たすようにカスタマイズすることも可能です。

このガイダンスでは、雇用主とマネージャーがその従業員およびお客様の遵守すべきポリシーと手続の概略を示すために作成する、職場別のCOVID-19防止計画において盛り込むべきトピックを伝えるものになっています。職場別計画は、職場全体においてCOVID-19拡散を防止するために非常に重要です。こうした計画には、従業員の中でCOVID-19症例が発生した場合の地域保健局への連絡方法、従業員や従業員代表者のための研修と連絡、ならびに、感染者の集団発生（outbreak）があった場合に行うべき事項などの、詳細事項と要領が含まれることになります。

このガイダンスには、職場別計画に組み込むべき従業員研修用のトピックも含まれます。効果的な研修は、従業員や従業員代表がCOVID-19の拡散の防止における役割を理解するために非常に重要です。こうしたトピックには、自宅でのCOVID-19症状の自己スクリーニングの方法、ウィルスの影響を受けやすい基礎疾患がどのようなものか、業務時間中だけでなく業務時間外においても身体的距離を確保すること、フェイスカバーの装着や手洗いの重要性についての情報が含まれます。

研修に加えて、このガイダンスには、個別の管理対策に関する要領と推奨事項が含まれます。こうした対策は、従

業員、ベンダー、または、COVID-19の症状がみられる者について、職場や施設に立ち入らないように確保するうえで非常に重要です。個別の管理対策には、従業員に対するスクリーニングの方法や、従業員が行う症状の自己スクリーニング方法についての要領が含まれます。

また、産業別のガイダンスおよびチェックリストでも、また、効果的な洗浄・消毒の手順、ならびに、身体的距離の確保に関するガイドラインについての指示事項を雇用主に提供しています。こうした事項のいずれも、COVID-19の拡散を遅らせて、防止するうえで不可欠です。職場での適切な洗浄・消毒の措置の実施、ならびに、適正な身体的距離の確保については、雇用主の職場別計画に含めてください。

産業別のガイダンスおよびチェックリストに含まれる事業セクターには、以下のものが含まれますが、これらに限りません：

農業および畜産

自動車販売

保育

通信インフラ

建設

日帰りキャンプ

デリバリーサービス

エネルギー & ユーティリティ

雇用主のための家族向け対策

食品包装

ホテル・宿泊

ライフサイエンス

限定的サービス

物流・倉庫

施設（ファシリティー）

製造・鉱業・木材伐採

音楽・映画・テレビ制作

事務所内勤務

屋外博物館・美術館

礼拝や文化的式典の場所

港湾

プロスポーツ（無観客）

公共交通機関・都市間旅客鉄道

不動産取引

小売

学校

従業員の家族のサポート

ショッピングセンター

テイクアウト飲食店

こうした個別の事業セクターに関するガイダンスへのアクセスについては、参考資料の全リストを紹介している「別紙 A：リソース」を参照してください。

個別の活動が許可されているかどうかについて雇用主がよくわからない場合には、雇用主は、essentialservicesinquiries@cdph.ca.govまで電子メールを送付して、助言を求めることができます。

最新の情報については、州のCOVID-19ウェブサイト（<https://covid19.ca.gov/>）、および、所管の地域公衆衛生局のウェブサイトを参照してください。

職場でのCOVID-19感染発生時に行うべき事項

感染発生（OUTBREAK）と職場復帰の管理

本ガイダンスは、医療施設、高齢者向け集合住宅、またはカリフォルニア州「エアロゾル伝播感染症（Aerosol Transmissible Diseases: ATD）」基準（第8編5199条）が適用されるその他の職場における感染者の集団発生の管理もしくは防止において使用することを意図したものではありません。

医療施設については、Cal/OSHA（カリフォルニア州労働安全衛生部）は以下のガイダンスを発行しています。

- 危険に対する警告（Hazard Alert）：新型コロナウイルスPPE（個人防護具）の入手可能性
- 人工呼吸器の深刻な供給不足に関する暫定ガイダンス
- 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の暴露から病院労働者を保護するための暫定ガイダンス
- 高度看護施設および長期介護施設における労働者を保護するための暫定ガイダンス

従業員の中に検査でCOVID-19陽性と判定された者、または症状がみられる者がいることを雇用主が発見した場合には、雇用主はその労働者が出勤していないことを確認し、雇用主は、地域保健局（LHD, Local Health Department）に連絡の上、自己隔離または自宅待機、予定される検査、およびその労働者の職場復帰の適切な時期についてのガイダンス（指導）に従ってください。雇用主は、柔軟な休暇規程に基づいて他の労働者を保護するために労働者が休暇を取得できるようにして下さい。

雇用主は、先を見越した対応を行うとともに、労働者の中に陽性者が一人特定された場合であっても瞬間に感染者の集団発生に拡大する可能性があることに留意すべきです。感染拡大の状況や労働慣行には違いがあるため、雇用主は、[地域保健局](#)からの支援を受けて、職場の必要性を満たす対応策を計画して調整しておかなければならない場合があります。

医療施設と高齢者向け集合住宅を除く職場においては、感染者の集団発生（outbreak）とは、居住世帯が異なる労働者について、検査によるCOVID-19陽性確認者が2週間で3名以上になったことをいいます。2020年7月28日時点で、雇用主は、職場がある地域のLHDと、COVID-19に感染した従業員が居住する地域保健局に対して感染者の集団発生を報告することが義務付けられています。

COVID-19陽性者の発生または感染者の集団発生に対応するための手順は、雇用主の職場別計画に定めておくべきです。労働者の健康と福祉を守ることは、各雇用主の責任であり、感染者の集団発生時に行うべき事項をわかっておくことで、感染者の集団発生を遅らせて、感染拡大の防止に役立てることができます。

本ガイドスは、職場におけるCOVID-19感染発生に対応するためのツールと手順を雇用主に提供するものです。そうしたツールや手順には、以下のものが含まれますが、これらに限りません。

- ・ 症状がみられる場合に労働者本人が行うべき事項
- ・ 地域保健局への連絡と調整の重要性
- ・ Cal/OSHAへの報告にあたっての報告要件の理解
- ・ 職場における検査と接触者の追跡
- ・ 濃厚接触者にあたる者とは
- ・ 労働者についての秘密保持
- ・ [職場の清掃/洗浄と消毒](#)
- ・ 職場復帰に適切な時期
- ・ さらなる感染者集団発生を防止するための職場計画の見直し

雇用主は、以下のリソースも参照するべきです（その他のリソースについては、「別紙A：リソース（**Appendix A : Resources**）」を参照してください）。

- ・ [事業主](#)および[中小事業主](#)向けの、感染拡大防止に関する情報についてのCDC（米国疾病予防管理センター）ガイドス
- ・ 事業再開時および事業再開後におけるリスク低減のためのカリフォルニア州[産業別ガイドス](#)

感染発生の特定のための準備

以下の表は、雇用主が職場内でのCOVID-19 感染発生の特定のための準備にあたって行う必要がある措置を示すものです。

感染者の集団発生の特定のための準備措置	
	労働者に対してCOVID-19感染防止手続を実施するとともに、COVID-19 関連事項を管理するための、職場内感染防止コーディネーターを指名すること（これまでに指名していない場合）
	病気にかかった労働者がペナルティを受けることなく自宅待機ができるように、傷病休暇規程を十分に寛容かつ柔軟なものとし、こうした規程を労働者に周知すること。また、該当する場合には、雇用主は、以下の休暇の権利について労働者に周知するべきです。 労働者が500名未満の民間雇用主。 2020年12月31日までは、連邦法の「ファミリー・ファースト新型コロナウイルス対策法（Families First Coronavirus Response Act）」によって、これらの雇用主は、COVID-19 関連の理由での有給休暇を80時間まで労働者に付与することが義務付けられています。対象となる雇用主は、この権利について労働者に通知しなければなりません。FFCRAに基づく有給休暇の権利に関する詳細については、連邦労働省賃金・労働時間局（Wage and Hour Division）から入手可能です。 フードセクターにおける労働者500名以上の雇用主。 行政命令N-51-20によって、一部の雇用主は、フードセクターの労働者に対して有給の傷病休暇を付与することが義務付けられています。対象となる雇用主は、この権利について労働者に通知しなければなりません。フードセクターの労働者の有給傷病休暇に関する詳細については、労働コミッショナー事務局（Labor Commissioner's Office）から提供されています。

感染者の集団発生の特定のための準備措置

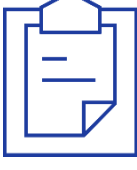
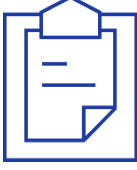
	従業員は、自身の深刻な健康状態のために、または、深刻な健康状態にある配偶者、親または扶養する子どもの看病を行うために、「カリフォルニア州家族権利法（California Family Rights Act）」に基づく職務保障休暇（job-protected leave）を12週間まで取得する権利を有する場合があります。詳細については、以下の FAQ（よくある質問） を参照してください。
	労働者がCOVID-19の症状がある場合、感染を診断された場合、または、COVID-19の検査結果を待っている場合には、労働者に対して自宅待機を行うとともに雇用主に報告するよう指示すること。
	労働者の中に陽性が疑われる者や感染者を追跡するメカニズムを、地域保健局と調整しながら策定すること。
	職場がある地域保健局の連絡先を確認しておくこと。雇用主は、職場がある地域保健局と労働者が居住する地域保健局に通知しなければなりません。医療施設と高齢者向け集合住宅を除く職場においては、 感染者の集団発生（outbreak） とは、居住世帯が異なる労働者について、検査によるCOVID-19陽性確認者が2週間で3名以上になったことをいいます。

COVID-19の感染が特定された場合の連絡

以下の表は、感染事例を地域保健局に報告するとともに、労働者へ連絡するにあたっての、雇用主の留意事項を示すものです。

職場がある地域保健局によっては、感染事例の報告要件について独自の基準がある場合がありますので注意してください。雇用主は、地域保健局に独自の手続があり、それが入手可能である場合には、それに従わなければなりません。詳細については「**Cal/OSHAへのCOVID-19感染事例の報告**」セクションを参照してください。

COVID-19の感染事例が特定された場合に雇用主が地域保健局に連絡するうえでの留意事項

	地域保健局は、秘密性のある保健・衛生情報を定期的に送信して保護しています。COVID-19 に感染した労働者に関する秘密情報を安全に共有することは、地域保健局が雇用主に対して包括的な支援をするとともに、コミュニティの保健・衛生を保護するために非常に重要なことです。
	職場内の労働者は、職場がある郡/地域以外の郡/地域に居住していることがあります。感染報告基準に該当するときには、雇用主は、COVID-19 陽性労働者が居住している地域保健局に通知しなければなりません。
	一般的に、職場がある地域保健局が、感染者の集団発生 of 管理に関するガイダンスを雇用主に提供します。
	職場内での新たな感染特定事例や症状のみられる労働者の事例に関する最新情報の提供を雇用主がどの頻度で行うことが期待されているのかについて、地域保健局に確認しておくこと。
	職場がある地域保健局との間で、すべての労働者の勤務当番表を共有すること。 雇用主は、以下の事項を含む、労働者に関する追加情報を提供するように地域保健局から求められることがあります：ジョブディスクリプション、勤務地、勤務スケジュール、居住する市と郡、および職場内でのCOVID-19 感染リスクがある他の労働者の調査・特定に有益なその他の詳細事項。

COVID-19 の感染特定事例について雇用主が労働者に連絡するうえでの留意事項

	雇用主は、COVID-19 の感染の疑いがある場合、または感染が確認された場合において、他の労働者に連絡するにあたっては、疑いのあるまたは確認された労働者に関する秘密を保持するようあらゆる努力を行わなければなりません。雇用主は、DFEH（公正雇用住宅部）とEEOC（雇用機会均等委員会）が発行しているガイドラインを参照するべきです。
---	---

	雇用主は、COVID-19に感染した個人と暴露した可能性があるすべての労働者に対して通知をしなければなりません。雇用主は、暴露に対応するうえで必要となる医療を労働者が受けられるように労働者と協力して取り組むべきです。このことは、<u>高リスクの健康状態</u>（たとえば、易感染性（immune compromise）がある場合や妊娠している場合）の労働者にとって特に重要となることがあります。
	陽性者との濃厚接触者に対しては、自宅待機や症状のモニタリングに関する指示、地域内のCOVID-19検査施設に関する情報、地域保健局の紹介を提供してください。
	シフト前やシフト中に自宅待機となった労働者がいた場合には、それらの労働者が自宅待機中に行うべき事項に関する情報を提供すること（たとえば、検査に関してかかりつけの医師や地域保健局に連絡することの指示や、連邦法・州法・地方自治体条例および会社の規程に基づく傷病休暇の権利に関する情報、職場復帰の要件）。
	戦略を連絡するにあたっては、労働者を代表するグループを含めること。
	施設において、契約労働者や派遣労働者を用いている場合には、それらの個人に対して情報や指示を連絡するべき者が誰か（派遣先の雇用主か、派遣元の雇用主か）を特定すること。
	職場内の全労働者は、派遣先の雇用主、職場がある地域保健局、および労働者が居住する地域保健局から発行される、感染防止措置と感染者集団発生管理措置に関する指示をすべて遵守してください。
	感染者の集団発生が生じた場合であっても、状況次第では、症状がまったくみられず陽性反応確認者との濃厚接触がまったくなかった労働者については、雇用主が、公衆衛生局、またはその他の規制機関が推奨した封じ込め措置すべてを実施済みである限り、勤務を継続することができます。地域保健局では、感染者の集団発生を封じ込めるとともに新規感染事例を特定するために用いられる戦略に基づいて、こうした決定を行います。

職場内でのさらなる感染拡大の防止

以下の表は、感染者が特定された後に、職場内でのCOVID-19のさらなる感染拡大を防止するために雇用主が取るべき措置を示すものです。

職場内でのさらなる感染拡大を防止するための措置	
	雇用主は、検査を受ける必要がある者が誰かを判断するための検査戦略を策定するにあたって、地域保健局に対してガイダンス（指導）を求めてください。
	検査が限られている場合や、検査が推奨されていない場合には、地域保健局では、感染者の集団発生を封じ込めるための代替的な方法を推奨することがあります。こうした方法には、陽性反応確認者との濃厚接触者の全員を追跡したうえで濃厚接触者に対して自宅待機を指示すること、サンプルプーリング（グループ検査）を実施することや、事業所を一時的に閉鎖して全労働者に自宅待機を指示することが含まれますが、これらに限りません。
	雇用主は、職場内の労働者における、COVID-19の陽性反応確認者に関する情報を地域保健局に提供しなければなりません。こうした情報には、職位、勤務エリア、職場内での濃厚接触者、症状発生日や、感染発生時期における勤務シフトが含まれます。
	雇用主、地域保健局、またはその両者が、濃厚接触者を判断するために陽性反応確認者との面談を実施するかどうかを定めておくこと。
	症状が始まった時期や感染可能期間中のシフトを確認し、感染可能期間中に濃厚接触があった他の労働者を特定するために、地域保健局と相談し、COVID-19陽性反応確認労働者と電話での面談を行うこと。
	濃厚接触者とは、COVID-19の感染者と、その感染可能期間中に、6フィート以内の距離で15分以上接触した者をいいます。なお、この期間には、感染者に症状がみられるようになる直前の48時間が少なくとも含まれます。

職場内でのさらなる感染拡大を防止するための措置

	濃厚接触者に、COVID-19に感染した労働者と最後に接触したと思われる日から14日間、自宅隔離を行うように指示し、濃厚接触者はCOVID-19の検査を受けてください。
	感染可能期間中における勤務シフトや、その期間中に感染者と濃厚接触があったうえで労働を行った可能性がある他の労働者を確認するために、雇用記録（人事記録）を用いること。
	自宅待機中において、濃厚接触者は、毎日、COVID-19の症状に関するセルフモニタリングを実施してください。（たとえば、発熱、寒気、悪寒戦慄、咳、呼吸困難、咽喉の痛み、鼻詰まりまたは鼻水、疲労、体の痛みや筋肉痛、味覚や嗅覚の喪失、吐き気や嘔吐、下痢、食欲の喪失があります。）

営業を一時的に停止するかどうかの検討

以下の表は、職場内でのCOVID-19感染のために営業を一時的に停止するかどうかを検討することになる可能性がある雇用主に対するガイダンスを提供するものです。

COVID-19感染のために営業を一時的に停止するかどうかに関する雇用主の留意事項

	事業主は、職場内でのCOVID-19感染事例、COVID-19感染者との暴露、または感染者の集団発生が生じたときには、自発的に営業を停止することを選択することができます。このようにすれば、感染暴露の調査や、徹底的な清掃/洗浄と消毒を実施することができますでしょう。 事業主は、職場内の労働者、お客様や来客に対する感染暴露があった場合において、上記事項を行う選択ができます。このように決定することがあなたの事業にとって適切かどうかを詳しく理解するためには、地域保健局に連絡してガイダンス（指導）受けることができます。
	職場がある地域保健局は、感染暴露の調査を行う間や、感染者の集団発生を管理する間において、事業所を閉鎖する権限を有しています。

COVID-19 感染のために営業を一時的に停止するかどうかに関する雇用主の留意事項

	事業所の閉鎖を判断するための基準には、以下のものが含まれることがあります：職場の規模、影響を受ける労働者の人数や割合、事業所を訪問する消費者が受ける深刻なCOVID-19感染の可能性、または多くのその他の地域要素（コミュニティ全体における感染症拡大の疫学的状況（epidemiology）を含みます）。
	事業所の閉鎖を判断するための基準には、以下のものが含まれることがあります：職場の規模、影響を受ける労働者の人数や割合、事業所を訪問する消費者が受ける深刻なCOVID-19感染の可能性、または多くのその他の地域要素（コミュニティ全体における感染症拡大の疫学的状況（epidemiology）を含みます）。
	地域保健局によっては、職場内での感染者の集団発生に関する調査、報告や、営業停止についての個別の要件が異なることがあります。

職場復帰

雇用主は、陽性が確認された者が自宅隔離を解除して職場に復帰することができる時期について、地域保健局に相談して、最新の[CDCガイドンス](#)を参照してください。以下の表には、参考としてCDCガイドンスをまとめています。地域保健局では、以下の事項と類似した、職場復帰に関する戦略を推奨することがあります。ただし、地域や感染者集団発生の状況によっては、一部異なる場合があります。

労働者	職場復帰の最低条件 (2020年9月25日時点)	CDC参照ページ (労働者の職場復帰を認める前に、最新のCDDガイダンスを参照すること)
症状のある陽性者 症状があるとともに、検査の結果、COVID-19の感染が確認された労働者	最後に発熱があった時点（解熱剤を使用しない状態で発熱が治まった時点として定義されます）から1日（24時間）以上が経過し、 かつ 、症状（たとえば、咳、息切れ）が改善し、 かつ 、最初に症状が現れた日から10日以上が経過していること。	入院が必要でなかった労働者の感染について 入院が必要となった労働者の感染について
無症状陽性者 症状がまったくみられなかったが、検査の結果としてCOVID-19感染が確認された労働者	最初にCOVID-19陽性と確認された検査の実施日から10日以上が経過していること。症状がみられるようになった場合には、症状がみられ、かつ、検査の結果として陽性が確認された場合の基準が適用されます。	隔離措置の停止
症状があるが陰性の者	検査の結果として陽性が確認された労働者に対する職場復帰基準と同じ基準を用いること。	
無症状であって陰性の者 症状はまったくないが、陽性反応確認患者と濃厚接触があったことから検査を受けて陰性であった労働者	労働者は、陽性患者と最後に濃厚接触があったと思われる日から14日間の自宅待機を行ってください。検査で陰性となった後でも、感染暴露があった日から14日以内に症状がみられるようになることがあります。地域保健局では、労働者の自宅待機によって職場内での必要不可欠な事業遂行に支障が生じることになり、かつ、交代要員では同じ役割を果たすことができないという、非常に重要なインフラ産業の労働者に限って、早期の職場復帰を認めることを検討することがあります*。	

労働者	職場復帰の最低条件 (2020年7月28日時点)	CDC参照ページ (労働者の職場復帰を認める前に、最新のCDDガイダンスを参照すること)
症状はあるが検査を受けていない者 COVID-19の症状がみられるが検査を受けていない労働者	検査を受けることが強く推奨されます。労働者が検査を受けることができない場合には、検査の結果として感染が確認された場合の職場復帰基準と同じ基準を用いること。	
無症状で、検査を受けていない者 職場、家庭、またはコミュニティにおいて、検査で感染が確認された患者と濃厚接触があったが、症状がない労働者 または 検査で感染が確認された者と濃厚接触があった後に、地域保健局や医療従事者から検査の推奨を受けながらも、検査を拒否しているまたは受けることができない労働者であって、症状がみられない者	労働者は、感染患者と最後に濃厚接触があったと思われる日から14日間、自宅待機をしてください。検査を受けることが強く推奨されます。検査を実施していない場合であっても、地域保健局では、労働者の自宅待機によって職場内での必要不可欠な事業遂行に支障が生じることになり、かつ、交代要員では同じ役割を果たすことができないという、非常に重要なインフラ産業の労働者に限って、早期の職場復帰を認めることを検討することがあります*。 自宅待機中にCOVID-19の症状がみられるようになった労働者は、かかりつけの医師に連絡してください。検査を受けていない場合であっても、検査の結果で感染が確認された者の場合の職場復帰基準と同じ基準を使ってください。	入院が必要とされなかった労働者について

*非常に重要なインフラ産業の職場内における、感染者の集団発生時の二つの労働者グループ ((a)無症状であるが検査で陰性であった労働者、および(b)感染が確認され

た者と濃厚接触があった労働者) に関しては、

14日間の自宅待機を行うことで必要不可欠な営業に支障が生じることになる場合において、地域保健局は、これらの二つのグループの一部の労働者について、以下の、職場と労働者に特有の一定の基準を検討することによって、14日間が経過するより前に職場復帰が可能という判断を行うことがあります。

- ・ 労働者が、食事の際を除き、勤務中に常に手術用マスク（サージカルマスク）を着用するとともに、すべての感染防止措置を遵守することができること。マスクが不足している場合には、布製のフェイスカバーを用いることもできます。
- ・ レストランなどの施設が、地域保健局の決定に従って、すべてのベストプラクティスの感染防止措置を実施済みであること。
- ・ 一日の作業開始の前に労働者の検温と症状の確認を行うプリスクリーニングを実施済みであること。レストランなどの施設に入場する前に実施することが理想的です。
- ・ 労働者が、自宅と職場で、検温し症状を確認するセルフモニタリングを実施することができること。
- ・ 労働者が、職場内の他の労働者との間で6フィート以上の距離を開けることができること。なお、6フィートの距離を開けても、SARS-CoV-2（COVID-19）のすべての感染を防止するわけではありません。
- ・ 社会的距離措置を補完するために、固定された労働者の勤務位置の間に物理的障壁（仕切り板・カーテン）を設置すること。
- ・ すべてのエリアと共有機器に対する清掃/洗浄と消毒を職場内で定常的に実施することができること。

雇用主の清掃/洗浄ガイド

以下の表は、COVID-19に感染した労働者が勤務していた場合にその後に雇用主により実施が必要となる清掃/洗浄措置を示すものです。以下の内容は、こうした消毒のための留意事項です。

雇用主のための清掃/洗浄ガイド	
	感染した労働者の勤務エリアには、COVID-19に関してEPA（米国環境保護庁）が承認した製品を用いた清掃/洗浄と消毒の実施がなされるまで、労働者は立ち入らないでください。すべての必要かつ推奨されたPPE（個人用防護具）の安全な使用に関する研修を受けたうえで、そうしたPPEの提供を受けた、清掃/洗浄スタッフによって作業が実施されるべきです。

	COVID-19に感染した労働者が特定されたときには、 CDCの推奨 に従って、勤務エリアに対して、継続的に重点的な清掃・洗浄/消毒を実施すること。
	職場内において手で触れることが多い個所の表面（ドアノブ、機器や手すりなど）について、継続的に、それを特定したうえで、定期的に清掃/洗浄と消毒を実施すること。
	労働者は、顔、口や鼻に接触する可能性があるヘッドホン/イヤホンやその他の機器・道具を共有しないでください。
	労働者の間でその他の機器の共有についても最小限にすること。共有しなければならない機器については、労働者による使用の前後に頻繁に清掃/洗浄を実施すること。
	洗浄剤と消毒剤の安全な使用方法について労働者に研修を行うとともに、必要な防護具を提供すること。
	雇用主は、以下の「別紙A：リソース」の資料から、自社が該当する産業に関する最新の改定されたガイダンスについて、定期的に確認して、これに従うべきです。

報告と傷病休暇の提供に関する規則とガイダンス

COVID-19感染についての記録報告

カリフォルニア州内の雇用主で、労働に関連した死亡、傷害および疾病を報告することが義務付けられている者については、他の労働上の疾病と同様に、労働に関連したCOVID-19による死亡や疾病について記録しなければなりません。記録の対象となる疾病は、労働に関連するものであって、その結果として以下の事項のうちのいずれかが生じたものでなければなりません。

- ・ 死亡
- ・ 休業
- ・ 作業の制限または他の職務への異動
- ・ 応急処置を超える治療
- ・ 意識の喪失、または、
- ・ 医師もしくはその他の有資格の医療専門家によって診断された重い障害または疾病

労働に関連したCOVID-19感染事例が上記の基準のいずれかを満たす場合には、カリフォルニア州内の対象となる雇用主は、書式300、300Aおよび301、または、同等の書式において、感染事例を記録しなければなりません。

雇用主が報告することが義務付けられている詳細事項やその他の要件については、「[労働上の傷害または疾病についての雇用主の記録](#)」（カリフォルニア州規則集（California Code of Regulations） Title 8 Chapter 7 Subchapter 1 Article 2）を参照してください。

Cal/OSHAに対するCOVID-19 の感染事例の報告

上記で説明した記録保持義務に加えて、カリフォルニア州内の雇用主は、また、労働中もしくは労働に関連して労働者の重大な疾病、重大な障害または死亡が生じた場合には、雇用主がその疾病を認識してから、もしくはそれを認識してしかるべきであったときから8時間以内に報告しなければなりません。詳細については、労働関連の傷害の報告に関するCal/OSHA規則の[342\(a\)条](#)を参照してください。こうした疾病等には、重病（serious illness）の定義を満たす場合においてCOVID-19の疾病が含まれます。

重病（serious illness）には、特に、以下のものが含まれます：雇用されている場所内で、または雇用に関連して生じた疾病であって、診察もしくは診断用の検査以外で入院が必要となるものが含まれます。定義については、Cal/OSHA規則の[330\(h\)条](#)を参照してください。これは、労働者が労働中に病気にかかって（入院期間にかかわらず）病院に入院した場合には、勤務地にて疾病が生じたことを意味しますので、雇用主は、こうした疾病について、最寄のCal/OSHA事務所に報告しなければなりません。報告すべき疾病は、労働者が労働中に病気にかかった場合に限りません。重病（serious illnesses）には、「雇用に関連して」感染した疾病が含まれます。これには、労働に関連して感染したものの、勤務時間外や勤務地以外の場所において（outside of work）発症したものが含まれることがあります。

報告は、すみやかに行われたい、雇用主がその重大な疾病を認識してから、または注意深く確認を行っていればその重病（serious illness）を認識していきかるときから、8時間以内に行わなければなりません。

報告と記録の義務に関する詳細については、Cal/OSHAによるCOVID-19感染事例の記録と報告義務に関する[「よくある質問」](#)および公正雇用住宅部（Department of Fair Employment and Housing）の[「COVID-19に関する雇用情報」](#)をご覧ください。

COVID-19 陽性者に関する情報提供に関する規則

雇用主が検査でCOVID-19陽性となった労働者や、症状がみられる労働者を特定したときには、雇用主は、その労働者が労働を行わないように確保してください。雇用主は、地域保健局に連絡のうえ、自己隔離や自宅待機、予定される検査、および労働者の職場復帰が適切な時期に関するガイダンス（指導）に従ってください。雇用主は、柔軟な休暇規程を通じて、他の労働者を保護するために、労働者が休暇を取得できるように支援してください。

雇用主は、プライバシー関連法を確実に遵守するために、その労働者について職場内において氏名で特定してはいけません。労働者が検査でCOVID-19陽性となった場合や、COVID-19の感染が疑われる場合には、雇用主は、地方自治体、州や連邦の公衆衛生上の最新の推奨事項に従う必要があります。雇用主は、地域の公衆衛生局の指示に従って、さらなる措置を取るべきです。こうした措置には、職場の閉鎖、ディープクリーニング（徹底的な清掃/洗浄）や、在宅勤務の許可またはその義務付けが含まれることがあります。

労働者、COVID-19の陽性事例、または陽性疑い事例を通知する連絡内容については、その労働者の健康状態を開示しないように記載してください。雇用主は、労働者の健康状態の確認や、

労働者の健康に関する連絡を行ってはなりません。たとえば、雇用主は、以下のように、労働者への口頭での説明や、電子メールまたはその他の書面での連絡を行うことができます。

「[雇用主] は、[勤務場所] における労働者が検査でCOVID-19 陽性となったことを知りました。この労働者は、[日付] に検査結果を受領しました。本電子メールは、あなたが新型ウィルスに暴露している可能性があることを通知するものです。ガイダンス（指導）を求める場合や、具体的な状況に基づき取るべき可能性のある措置について、または、あなたにCOVID-19の症状がみられる場合には、地域の地域公衆衛生当局に連絡するべきです。」

カリフォルニアファミリーライト（California Family Rights Act）： 職務保障休暇（Job-Protected Leave）

従業員は、自らの深刻な健康状態のために、または深刻な健康状態を有する配偶者、親もしくは扶養する子どもを世話するために、[カリフォルニア州家族権利法（California Family Rights Act: CFRA）](#)に基づく12週間以内の職務保障休暇（job-protected leave）を取得する権利を有している場合があります。

COVID-19 は、入院治療を行った場合や、医療従事者による継続的な治療や監督がなされるようになった場合には、深刻な健康状態に該当します。また、COVID-19によって肺炎などの状況となった場合にも、深刻な健康状態に該当します。

従業員は、次の場合には、こうした（CFRAに基づく）職務保障休暇を取得する資格があります：職場までの距離が75マイル以内で労働者が50名以上いる雇用主の下で労働しており；そこでの勤続が1年以上となっており；かつ、休暇が必要となる直前の年において1250時間以上の労働を行っていた場合。

詳細については、[DFEHのFAQ（よくある質問）（雇用主と労働者のためのよくある質問に対する回答）](#)を参照してください。

有給傷病休暇

カリフォルニア州内の従業員は、雇用された初日から、有給傷病休暇を取得します。雇用主は、有給傷病休暇がどのように提供されるかを記載した通知を、雇用次第、労働者に提供しなければなりません。さらに、州知事は、500名を超える労働者を有する雇用主の下で労働を行っているフードセクターの労働者に対するCOVID-19関連の有給傷病休暇の付与を義務付ける行政命令を発令しました。有給傷病休暇法には、これらの法律に基づき有給傷病休暇の申請および/または使用を行う労働者を保護するための、強力な報復禁止条項が規定されています。有給傷病休暇の権利に関する詳細については、以下を参照してください。

- ・ **カリフォルニア州有給傷病休暇** カリフォルニア州法に基づき、労働者は、30労働時間につき1時間以上の有給傷病休暇を取得します。なお、雇用主は、年間で取得できる傷病休暇を48時間以内とする上限を規程上で設定することができ、また、取得済の有給傷病休暇の年間使用について、3日以上または24時間以上という下限を付することができます。また、雇用主は、有給傷病休暇の取得と利用の拡張ができる規程を定めることもできます。[カリフォルニア州有給傷病休暇](#)に関する詳細は、オンライン上や「[COVID-19への適用について](#)」に掲載されています。
- ・ **カリフォルニア州COVID-19補完的有給傷病休暇（California COVID-19 Supplemental Paid Sick Leave）** [行政命令N-51-20](#)に基づき、労働者が500名を超える雇用主は、その雇用主の下でまたはその雇用主を通じて労働を行うフードセクターの労働者に対して80時間までの有給傷病休暇を提供しなければなりません。[補完的有給傷病休暇に関する詳細](#)については、トピック別のFAQ（よくある質問）に掲載しています。

さらに、労働者は、以下のとおり、連邦法または地方自治体条例に基づく有給傷病休暇を取得する権利を有することがあります。

- ・ 「ファミリー・ファースト新型コロナウイルス対策法（Families First Coronavirus Response Act : FFCRA）」に基づく連邦有給傷病休暇 この法律は、労働者が500名未満の事業主に対して連邦労働省が執行するものです。労働者は、さまざまな要素（特に、雇用主の規模）によってこの休暇を取得する資格を有することがあります。連邦労働省賃金・労働時間局（Labor Wage & Hour Division）は、FAQ（よくある質問）上に、[FFCRAに関する詳細](#)を掲載しました。

- ・ **地方自治体による有給傷病休暇条例** また、一部の地方自治体も有給傷病休暇条例を制定しています。労働者が地方自治体の有給傷病休暇条例の対象にあたる場合には、雇用主は、州法と地方自治体条例のいずれについても遵守しなければなりません、それらの法律・条令は、一部の点で異なることがあります。雇用主は、労働者にとって最も寛容な規定や権利を提供しなければなりません。労働者は、詳細な情報について、自らが勤務している地域の地方自治体執行機関に相談してください。

労働コミッショナー事務局（Labor Commissioner's Office）が執行している法律に関するガイダンスと資料

- ・ [労働コミッショナー事務局が執行している法律](#)
- ・ [必要不可欠な労働者と必要不可欠でない労働者に関するアップデート](#)
- ・ [カリフォルニア州WARN法（労働者調整及び再訓練予告法）に基づく通知義務の条件付き停止に関するガイダンス](#)
- ・ [従業員500名以上の企業におけるフードセクター労働者のための補完的有給傷病休暇に関する行政命令に関するFAQ（よくある質問）](#)
 - [職場用ポスター—フードセクター労働者のための補完的有給傷病休暇（スペイン語版）](#)
- ・ [COVID-19傷病休暇](#)（カリフォルニア州有給家族休暇、カリフォルニア州有給傷病休暇と「ファミリー・ファースト新型コロナウィルス対策法（Families First Coronavirus Response Act : FFCRA）」の比較用）
- ・ [COVID-19の影響を受ける労働者のための権利](#)（連邦、州および地方自治体の有給休暇法・条例、失業給付および障害給付、ならびに労働者災害補償を説明するチャート）

州障害保険と有給家族休暇

有給傷病休暇の権利が利用することができない従業員は、障害保険（Disability Insurance ; DI）給付の受給資格を有することがあります。障害保険給付は、COVID-19の感染、またはCOVID-19 の感染の疑いによって労働することができなくなった労働者が利用することができるものです。

さらに、家族の看病のための有給傷病休暇の権利を付与されていない労働者は、有給家族休暇（Paid Family Leave ; PFL）の権利を取得する資格を有することがあります。PFLの権利は、COVID-19に感染して重病となっている子ども、親、義理の親、祖父母、孫、兄弟姉妹、配偶者や登録ドメスティックパートナーを看病するために休暇を取得する必要があるときに、賃金を失った労働者が利用することができるものです。

障害保険と有給家族休暇は、いずれも、その取得資格を得るためには、医師による診断書が必要となります。障害保険と有給家族休暇の権利の取得資格に関する詳細については、[雇用開発局（Employment Development Department）](#)のウェブサイトから入手することができます。取

正規の失業保険とパンデミック失業支援

COVID-19に関連した理由により職や事業を失った個人、または労働時間が削減された個人については、正規の失業保険プログラムや、パンデミック失業支援（Pandemic Unemployment Assistance）プログラムに基づき、一部の賃金代替給付を受ける資格を有することがあります。パンデミック失業支援プログラムは、COVID-19に関連する理由により労働することができなくなった場合に特に利用できるものです。こうした場合には、個人がCOVID-19感染者として診断された場合、症状があり診断を求めている場合、または個人が医療従事者から自宅待機を行うように助言を受けている場合が含まれます。

失業保険やパンデミック失業支援に関する詳細については、[雇用開発局（Employment Development Department）のウェブサイト](#)から入手することができます。

労働者災害補償

COVID-19に感染した従業員は、労働者災害補償の給付を受ける資格を有することがあります。この給付は、労働関連の傷害や疾病から回復するために必要な医療を労働者に提供し、労働者が回復期間中に失う賃金の一部を代替し、労働者が職場に復帰することに役立つようにするために利用可能となるものです。[法案](#)

[1159号（よくある質問（Q&A）についてはこちらから参照できます](#)。なお、この法案は、以前発行された行政命令N-62-20を成文化したものです）に基づき、2020年3月19日から2020年7月5日までの間にCOVID-19関連の疾病にかかった一部の労働者については、労働上の疾病にかかったと推定されますので、それらの労働者は、労働者災害補償の給付を受ける権利を有すると推定されます。この法律は、2023年1月1日まで効力を有します。労働者災害補償と法案1159号の効果に関する詳細については、[労働者災害補償部（Division of Workers' Compensation）](#) から入手することができます。

施行とコンプライアンス

カリフォルニア州緊急サービス局（California Governor's Office of Emergency Services）は、州の法令の違反についてのモニタリングと施行のためにCOVID-19執行対応部門を設置済みです。

対応部門に含まれる州の機関は、酒類管理局（Department of Alcoholic Beverage Control : ABC）、消費者問題局（Department of Consumer Affairs : DCA）、産業関係局（Department of Industrial Relations）、カリフォルニア州労働安全衛生部（California Division of Occupational Safety and Health : Cal OSHA）、および、労働基準執行局（労働コミッショナー事務局）（Division of Labor Standards Enforcement (Labor Commissioner's Office)）です。他のメンバーには、規制上の権限がないものの、アウトリーチ（訪問）や教育を専門として所管する機関が含まれます。

COVID-19執行対応部門のミッションは、雇用主、従業員やお客様を保護するための安全な環境を確保してそれを維持することです。対応部門は、雇用主が法令のコンプライアンス（遵守）を進めていくうえでの支援を行ったり、屋内営業、フェイスカバーの着用、社会的距離の確保や行政処分について、それらの違反行為への対応およびその執行を行うことによって、雇用主に対して支援とサポートを提供するものです。

雇用主は、COVID-19関係法令に関する専門的な支援や、質問に対する回答を、ABC、労働コミッショナー事務局やCal/OSHAに求めることができます。これらの機関の連絡先については、「**別紙B：施行およびコンプライアンスに関する連絡先**」に詳細を記載しています。

従業員の教育

COVID-19 の理解

コロナウィルス（COVID-19）は、人から人に感染するウィルスによって生じる病気です。COVID-19の症状は、軽症（または無症状）から重症まで幅広いものになっています。すべての従業員は、COVID-19、[その拡散の仕組み](#)、[症状](#)や、拡散の防止方法または低減方法についての基本について理解しておいてください。

職場での感染予防

従業員は、以下の職場での[感染予防ステップ](#)を取ってください。

- 疾病、洗浄・消毒や、業務上の会議や出張に関する雇用主のポリシーや手順に従うこと
- 治療目的を除き、体調が悪い場合には自宅で待機すること
- 可能であれば、同僚、お客様や訪問客から6フィート以上の距離を保つことによって、身体的距離の確保を実践すること。休憩室、給水器および／または非作業エリアの内部やその周辺においても、そのようにすること
- 布製のフェイスカバーを着用すること（特に、社会的距離が確保できない場合には、そうすること）。布製フェイスカバーは、他の人々を保護することを目的としており、着用者の保護を目的とはしていません。
- 従業員は、自らまたはその同僚が職場で[症状](#)が出てきた場合に、自らの上司に通知するべきです。COVID-19の[症状](#)がある者は、職場にとどまるべきではありません。
- 石鹸と流水を用いて20秒以上の手洗いを頻繁に行うこと。特に、鼻をかんだり、[咳をしたり、くしゃみをした](#)後や、公の場所に行った後は、そうすること
- 石鹸と流水が利用できない場合には、60%エタノール（推奨）または70% イソプロパノール（その商品が、監督されていない子どもの手に届かないようになっている場合）を含む、ハンドサニタイザーを使用すること
- 子どもだけでなく大人に対しても毒性が高いことから[メタノール](#)入りのハンドサニタイザーを使用しないこと
- 目、鼻や口を触らないようにすること
- できる範囲において、公の場所で、頻繁に触れる物の表面（エレベーターボタン、ドアノブ、（できるだけ安全な範囲で）手すりなど）を触らないようにすること
- 可能であれば、人との直接的な身体的接触（握手など）を避けること
- 可能であれば、現金、クレジットカードや、携帯端末または電子端末の使用を最小限にすること
- 不要不急の旅行（移動）を避けること

[体調の悪い従業員](#)は、[COVID-19拡散防止のためのCDC推奨手順](#)に従ってください。COVID-19を発症した従業員が自宅待機となった後に、一連の基準（[こちら](#)から確認できます）のいずれかを満たしたときには、自宅隔離を止めて、職場に復帰することができます。

職場との往復のために公共交通機関、乗用車の相乗り、タクシーや、カープールを用いる従業員は、[感染予防](#)を行ってください。忘れずに必ず、フェイスカバーを着用し、該当する場合には社会的距離を確保し、それら交通機関を利用する前と後に、石鹸と流水を用いて20秒以上の手洗いを行ってください。

自宅での感染予防

自宅での[自分自身や他の者のための感染予防](#)は、重要なことです。他の者と世帯を共にしている従業員で、[すぐ近くで生活していたり、同じ住居に居住している](#)場合には、[CDC推奨自宅用ガイドライン](#)に従ってください。

さらに、あなた自身や、あなたの知人の方が今回のパンデミックの間にストレスを強く感じることもあるかもしれません。社会的距離の確保などの、公衆衛生上の対策によって、人々が隔離されて孤独に感じることがあり、そのために、ストレスや不安が強まる可能性があります。[健全なストレス対処法](#)を行うことによって、あなた自身、あなたにとって大事な方々や、そのコミュニティが強くなっていきます。

Appendix A: Resources (別紙A : リソース)

EMPLOYER RESOURCE LINKS

- Interim Guidance for Businesses and Employers Responding to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19), May 2020:
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
- Coronavirus 2019 (COVID-19) Resources for Employers and Workers:
<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>
- Benefits for Workers Impacted by COVID-19:
<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- Guidance for family friendly practices for employers:
<https://files.covid19.ca.gov/pdf/guidance-familyfriendlypracticesemployers.pdf>

WORKER RESOURCE LINKS

- CDC General Business Frequently Asked Questions (COVID-19):
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/general-business-faq.html>
- CDC Symptoms of Coronavirus: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
- CDC How to Protect Yourself and Others:
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html>
- CDC What to do if You are Sick: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html>
- CDC Coping with Stress and Immediate Crisis Help:
<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>

GUIDANCE

CAL / OSHA	CDC	CDPH
Cal/OSHA Statewide Industry Guidance	Childcare, Schools, and Youth Programs (Plan, Prepare & Respond)	Industry Guidance to Reduce Risk
General Industry Guidance	Employer Information for Office Buildings	Industry-Specific Guidance (to Reduce Risk)
Guidance for Specific Industries	Guidance for Businesses and Workers Responding to COVID-19	Guidance for Other Industries (Considerations for County Variance)
	Guidance for Meat and Poultry Processors	Industry-Specific Guidance and Checklists
	High-Risk Medical Conditions	Resilience Roadmap

CAL / OSHA	CDC	CDPH
	Information for Grocery and Food Retail Workers Interim Guidance for Conserving and Extending Filtering Facepiece Respirator Supply in Non-Healthcare Sectors Interim Guidance for Businesses and Employers	Transportation and Delivery (Plan Prepare & Respond)
	Interim Guidance for Businesses and Employers Interim Guidance for Conserving and Extending Filtering Facepiece Respirator Supply in Non-Healthcare Sectors	Guidance for the Use of Face Coverings
	Interim Guidance for Conserving and Extending Filtering Facepiece Respirator Supply in Non-Healthcare Sectors	
	Landing Page for Industry Specific Worker Safety Guidelines (Plan, Prepare & Respond)	
	Landing Page for Workplaces (Plan, Prepare & Respond)	
	Worker Safety and Support for Small Businesses	
	Guidance for Where You Live, Work, Learn, Pray, and Play (Communities, Schools, Workplaces, and Events)	

RESOURCES REFERENCED IN PLAYBOOK

Title	Source
Additional Information	
Additional Services	CA.gov
COVID-19 Sick Leave	CA.gov
DFHI FAQs	CA.gov
Employer Records of Occupational Injury or Illness	CA.gov
Local Health Department (LHD)	CA.gov
Pandemic Unemployment Assistance	CA.gov
Supplemental Paid Sick Leave for Food Sector Workers	CA.gov
Workers' Compensation	CA.gov
Self-Screening Guidance	CDC
Contact Information	
Contact Information for District Offices	Cal/OSHA
Cal/OSHA Accident Report inbox	Cal/OSHA
Gov. Order	
Executive Order	CA.gov
Public Health Order	CA.gov
Regulation	
California Occupational Safety and Health Regulations (CAL/OSHA) - Definitions	Cal/OSHA
Reporting Work-Connected Fatalities and Serious Injuries	Cal/OSHA
Families First Coronavirus Response Act	DOL.gov

マスク着用義務の執行に関する雇用主と従業員向けのガイダンス

雇用主は、従業員が安全で衛生的な労働慣行に必ず従うようにしなければなりません。こうした労働慣行には、CDPHガイドラインが義務付けているフェイスカバーの着用、または、従業員がフェイスカバーを着用することができない場合における同等の感染予防措置が含まれます。雇用主は、雇用主が職場において他の衛生・安全義務を執行する場合と同じ方法で、フェイスカバー着用義務を取り扱ってください。

雇用主は、お客様がレストランなどの自社施設に立ち入る前に、掲示や要請を用いて、その施設内でのフェイスカバーの着用をお客様に求めることができますし、少なくとも、お客様に対してフェイスカバーの着用を強く促してください。レストランなどの施設への立ち入り前にお客様に対して、求められている義務や期待内容について認識させることが、対立の発生を最小限に抑えて、コンプライアンスを促すために最善の方法です。また、フェイスカバーを持っていない者に対しては、使い捨てフェイスカバーを無償で提供することも推奨されます。

従業員は、フェイスカバー着用の推奨事項や義務を執行しようとして、フェイスカバーを着用しない同僚やお客様との対立が生じないようにしてください。こうした場合には、他の人々との間で6フィート以上の距離を保ち、上司に懸念事項を伝えてください。

雇用主は、こうした状況においての対処方法に関して従業員への研修を行ってください。これには、職場での暴力のリスクを最小限にとどめる方法、および、こうした状況でデスカレーション（段階的緩和）の取組みが失敗した場合におけるサポートの受け方が含まれます。

以下の表現を用いることを検討してください：

- 「（フェイスカバー装着や距離の確保に関する）ガイドラインに従うことで、あなたや、他の人々の感染を予防することができ、そのために、私たちは、それに従うことをあなたに要請しています。」

〈英文〉“Following the guidelines (on face coverings or distancing) can protect you and everyone else, so we ask that you follow them.”

- 「フェイスカバーをお持ちでなければ、（入手可能な場合）こちらから提供いたします。」

〈英文〉“Following the guidelines (on face coverings or distancing) can protect you and everyone else, so we ask that you follow them.”

- 職場に来たお客様や来訪客向け：「ガイドラインに従っていただけないのは残念なことです。あなたと他の皆さんとの間で追加で身体的距離の確保ができるように、エリアを整えるための時間をいただいてよろしいでしょうか？」

〈英文〉For customers and visitors to the workplace: “We regret that you’re unwilling to follow the guidelines. Please give us a bit of time to organize the area to allow additional physical distance between you and

other people.”

すべての場合において、リスクを最小限に抑えることに着目して、デエスカレーション措置を実践することが重要です。

- 通常の声の大きさを冷静に話をして、相手方に対して敬意を示す姿勢と表現を用いてコミュニケーションを行うこと
- 必要があれば、警備部門または法執行機関に対して支援を求めるための方法を定めておくこと

限定的な状況ではありますが、従業員および／またはお客様が、マスクを装着できない理由として障害に関連した事項を主張してくる場合においては、雇用主として、職場の安全を維持しながらも効果的な調整が可能であるどうかを確認するプロセスを進める必要があることがあります。

Appendix B: Enforcement and Compliance Contacts (別紙B：執行とコンプライアンスに関する連絡先)

Table 1: Alcohol Beverage Control Contacts

Office	Counties	Contact	Contact Numbers
Southern Division (Executive Office)	All Southern California Counties	Kathleen Barnes Division Chief	562-677-5235
Bakersfield	Inyo, Kern, Mono	Victoria Wood	661-395-2734
Cerritos	Central part of Los Angeles	Gerry Sanchez	562-865-6501
Monrovia	Northeastern part of Los Angeles	Jeannine Peregrina	626-359-2568
Lakewood	Southwestern part of Los Angeles	Brad Beach	562-982-1390
Palm Desert	Imperial and desert areas of Riverside and San Bernardino	Eric Burlingame	760-324-2869
Riverside	Riverside and San Bernardino	Sean Ramos	951-782-4403
San Diego	Southern part of San Diego	Melissa Ryan	619-525-4605
San Marcos	Northern part of San Diego	Jennifer Hill	760-510-1260
Santa Ana	Orange	Truc Vo	657-205-3479
San Luis Obispo	San Luis Obispo and northern part of Santa Barbara	Nick Sartuche	805-289-0103
Van Nuys	North and northwester parts of Los Angeles	Enrique Alcala	818-901-5009
Ventura	Ventura and southern part of Santa Barbara	Nick Sartuche	805-289-0103
Northern Division (Executive Office)	All Northern California Counties	Joseph McCullough Division Chief	916-870-2004
Concord	Alameda, Contra Costa, San Francisco, San Mateo, and Solano	Erik Szakacs	925-602-7712
Eureka	Del Norte and Humboldt	Tony Carrancho	707-576-2207
Fresno	Fresno, Kings, Madera, and Tulare	Jason Montgomery	559-243-4030
Redding	Butte, Glenn, Lassen, Modoc, Plumas, Shasta, Siskiyou, Tehama, and Trinity	Luke Blehm	530-224-4832
Sacramento	Alpine, Amador, El Dorado, Placer, Sacramento, Yolo, Colusa, Nevada, Sierra, Sutter, and Yuba	Luke Blehm	530-224-4832

Office	Counties	Contact	Contact Numbers
Salinas	Monterey, San Benito, and Santa Cruz	Summer Johst	831-755-1993
San Jose	Santa Clara and San Mateo	Summer Johst	408-277-3309
Santa Rosa	Lake, Marin, Mendocino, Napa, and Sonoma	Tony Carrancho	707-576-2207
Stockton	Calaveras, Mariposa, Merced, San Joaquin, Stanislaus, and Tuolumne	Paul Fuentes	209-948-7999

Table 2: Labor Commissioner's Office Contacts

Office	Contact	Contact Numbers
Northern California	Benny Cheng	408-422-1797 bcheng@dir.ca.gov
Southern California	Jesus Covarrubias	714-715-5065 jcovarrubias@dir.ca.gov

Table 3: [Cal/OSHA Manager Contact](#)

Region	Contact Numbers
Region 1	415-557-0300
Region 2	916-263-2803
Region 3	714-558-4300
Region 4	626-471-9122
Process Safety Management (PSM) Unit	925-602-2665
Consultation Unit	559-445-6806

COVID-19雇用主向けハンドブック
Copyright © 2020 JETRO. All rights reserved. 禁無断転載



別紙C：ケーススタディ

包装食品会社

セントラルバレー地域の包装食品会社では、すべての労働者と業者に対して、入館時において検温、質問票記入と手指の消毒を行いながら、モニタリングを実施しています。

食品製造/包装エリアでは、ライン労働者の間にプレキシガラス（Plexiglas）の仕切りを吊り下げて設置しています。この会社では、ラインの同一サイド上の労働者の間での距離をより広く保つように労働者に指示をしています。現在では、6フィートの距離を保つようにしています。労働者は、また、マスクも着用しており、製造エリアによっては、マスクとともにフェイスシールドを着用している労働者もいますし、ゴーグルを着用している労働者もいます。製造部門の全労働者は、衣類の上から清潔な白衣を着用しています。この企業が地域保健局に対して提言を求めたエリアの一つは、操作上、2名が必要になる機械が関係するものでした。このエリアでは、作業員が6フィートの社会的距離を保てず、また、プレキシガラスを確保できません。こうした場合には、労働者は、フェイスシールドとマスクを着用しており、地域保健局は、こうしたエリアではN95マスクを着用するうえでのフィットテスト（fit testing）を実施するように推奨しました。

また、この会社では、カープールの実施や、職場外での労働者のリスクを含むトピックについて労働者と協議しています。労働者は、距離を保つことができるように休憩室のテーブルから椅子を撤去しており、テーブルは、距離を取って設置してあります。プレキシガラスは、また、休憩室のテーブル用に発注済みです。この会社では、衛生命令（health order）の遵守違反に対する対応として解雇を検討する意思を有しています。

まとめますと、この会社では、工場内において以下の措置を行っています。

- ・ 社会的距離を保つことが難しいエリアには障壁（仕切り）を設置した。
- ・ 館内のさまざまな場所に手指消毒液を設置した。
- ・ シフトの前後に労働者が清掃/洗浄を実施することができる時間を設けた。
- ・ 労働者が着用するためのフェイスカバーとフェイスシールドを提供した。
- ・ 着席する人数を制限するためにテーブルから椅子を撤去した。
- ・ 雇用主が提供したポスターがあらゆる場所の掲示されている。
- ・ 労働者がフェイスカバーを適切に着用していることを確保するためにマネジメントが確認を行っている。

- 遵守していない者については、違反事項の記録を付け、プロトコル（手順）に従っていない場合には解雇される可能性がある。

地域公衆衛生局の役割

二カ国語を使うことができる公衆衛生局の職員が、ストックトンの企業でプレゼンテーションを実施しました。トピックには、以下の事項が含まれていました。

- ・ 郡内の感染症の流行状況
- ・ ウイルスの感染拡大がどのようになされるか
- ・ 社会的距離の実施とソーシャルギャザリング（社会的集会）の禁止の重要性
- ・ マスクを着用する必要がある理由
- ・ マスクの着用とその洗浄を安全に行う方法
- ・ 個人用機器の共有の防止
- ・ 手で触ることが多い個所の表面を消毒する重要性
- ・ こまめに手洗いを行う重要性
- ・ SJC（サンホアキン郡）において営業しているセクターと営業していないセクターがどこか
- ・ 参考資料に関して公衆衛生局のウェブサイトと電子メールアドレス提供
- ・ 労働者との間での質疑応答セッション

スーパーマーケットチェーン

カリフォルニア州のセントラルバレー地区でスーパーマーケットチェーンを展開しているチームスターズ（Teamsters）社では、COVID-19の感染低減に関して学んだ多くの教訓を特定しました。

- ・ **勤務地の重要性**：郡と州のパートナーが必要とする関与のレベルを決定すること。
 - 例：同社の倉庫は、州の半分をカバーするスーパーマーケットチェーンの店舗にとっての集中配送のハブとなる1000名の施設とします。
- ・ **接触者追跡計画**：雇用主は、接触者追跡計画を策定するべきです。同社では、感染者集団発生の前に計画を策定済みであって、それは、効果的な解決策の非常に重要な一部となりました。
- ・ **データ**：感染者集団発生の程度を評価し、労働者に対してコミュニケーションを行うために、正確なデータを取得することが非常に重要となります。陽性者数を評価することは難しい場合があります。休暇を取得している労働者は、その休暇取得理由を必ずしも報告しない場合があります。

- 雇用主は、正確なデータを取得するうえで、より良い立場に立つことができます。郡の公衆衛生データは、その使用が難しい場合があります。これは、労働者が、さまざまな異なる郡において勤務して居住していることが多く、各郡ではその居住者のデータしか取得していないからです。
- ・ **コミュニケーション**：正確なデータを取得し、労働者と共有する計画を策定する必要があります。情報の不足によって、混乱、恐怖や不安が生じることになり、病欠となる可能性があります。
- ・ **労働者の教育**：感染の継続を防止するための実務や措置に関して労働者を教育するための意図的な取り組みが必要となります。
- ・ **その他の非常に重要な項目**：
 - 各労働者に対して十分な個人用防護具（PPE）を提供すること
 - 館内に手指消毒液ステーションを設けること
 - 社会的距離を確保するために営業（オペレーション）を一新すること
- ・ **州政府機関パートナー**：
 - Cal/OSHAは、執行にあたって非常に重要な役割を果たしました。現地検査は非常に重要でした。
 - CDPH（カリフォルニア州公衆衛生局）は、技術的支援とコミュニケーションを雇用主に提供するうえで非常に重要な役割を果たしました。また、CDPHは、地域公衆衛生局に対して、技術的な支援とサポートを提供しました。