

COVID-19 感染が OSHA の指針に基づく「業務に関連した」「記録される対象のもの」ものであるかどうかの判断

アーロン・V・パレル著

特定の低リスク産業を除き、従業員10人以上の雇用主、特に製造業に従事する雇用主の多くは、法律上、重度の業務上の負傷や病気の記録を残すことを義務づけられています。目下の状況において、以下の疑問が生じておられることでしょうか。COVID-19は「記録される対象」の病気なのでしょうか？また、どのような場合に雇用主は記録する必要があるのでしょうか？

2020年5月19日に発表されたメモランダムによれば、米国労働省労働安全衛生局(OSHA)は、COVID-19は「記録される対象の病気」であるとの見解を強化しました。このメモランダムによると、雇用主は以下の3つの条件を満たした場合、COVID-19の感染を記録しなければならないとされています。

1. 米国疾病対策予防センター(Centers for Disease Control and Prevention)が定義するCOVID-19に感染したと確定されたケースであること。
2. 当該感染が、29 CFR § 1904.5 で定義された業務に関連したものであること。
3. 当該感染は、29 CFR § 1903.7 に規定される一般的な記録基準の1つ以上に該当するものであること。

メモランダムのリンクはこちらです。<https://www.osha.gov/memos/2020-05-19/revised-enforcement-guidance-recording-cases-coronavirus-disease-2019-covid-19>

雇用主は、「職場環境での出来事や一定の環境にさらされたことが、新たに生じた傷病の原因であるか、または既存の傷病を著しく悪化させることに寄与した」場合には、「業務に関連した」傷害であると考えなければならないとされています。また、雇用主は、特に「死亡、休業日数、業務の制限または他の業務への転勤、応急処置以外の医療処置、または意識喪失」をもたらした場合には、その傷病は「記録すべき基準」を満たすと考えなければならないとされています。

OSHAは、「COVID-19の感染が業務に関連したものであるかどうかを判断することの難しさ、特に従業員が職場の内外いずれにおいても感染した可能性がある場合の難しさ」を認めています。雇用主がCOVID-19 疾病が「業務に関連した」「記録対象」の疾病であるかどうかを判断するにあたって、OSHAは3つの要素を示しています。

1. 雇用主が、業務関連性に関して合理的な調査を行うこと。OSHAは、「雇用主が、「どのようにしてCOVID-19に感染したと考えているのかを従業員に尋ねる」、「COVID-19感染につながった可能性のある仕事や業務外活動について従業員と話し合う」、「従業員の作業環境を見直して、潜在的な曝露の可能性がないかを確認する」ことを期待しています。
2. 雇用主が入手可能な証拠を確認すること。OSHAは、雇用主が「業務上の関連性を判断した時点で雇用主が合理的に入手可能である情報」を確認する必要があると指摘しています。
3. COVID-19に感染したのが業務中であるという証拠を確認すること。OSHAは、業務中であると認定するための「公式」は存在しないと認めています。その代わりに、雇用主は、感染が業務に関連しているかどうかを判断するために、以下の考慮要素を示しています。

- 複数の従業員がCOVID-19へ感染しており、それらの者について他に感染経路の説明のつかない場合、業務に関連したものである可能性が高い。
- 従業員が、感染が確認された顧客に長時間接触した直後に感染した場合や、感染が継続している地域で一般の方と接触する環境で働いている間に感染した場合であって、他の感染経路の説明が付かない場合、COVID-19への感染は業務に関連している可能性がある。
- 一方で、従業員がその職場環境においてCOVID-19に感染した唯一の労働者であり、その業務上の職務に一般の方との頻繁な接触が含まれていない場合、その者のCOVID-19への感染は業務に関連していない可能性がある。
- 従業員の近親者や知人(同じ雇用主のもとで働いていない)も感染しているか、感染の可能性がある場合には、業務に関連していない可能性がある。

雇用主が上記の調査を行ったうえで、職場でCOVID-19にさらされたことが従業員の感染と因果関係があるかについて「ないよりもある可能性が高い」と判断できない場合、雇用主はその病気を記録する必要はありません。一方、調査の結果、雇用主が、従業員のCOVID-19感染が「業務に関連したものである可能性が高い」と判断した場合には、その感染事例を記録する義務があるとされています。

まとめ

従業員のCOVID-19感染が「業務に関連したものであるかどうかを判断するための明快なルールはありません。代わりに、雇用主は上記の分析を踏まえて、職場での曝露が「ないよりもある可能性が高い」かどうかを判断しなければなりません。OSHAは、「最終的に業務に関連していると判断されるかどうかにかかわらず、雇用主が従業員のCOVID-19感染事例を調査し、従業員を保護するために適切に対応することは、労働者の健康と安全および公衆衛生に関することとして重要である」と述べています。すなわちいずれにせよ、雇用主は、「従業員に死亡または重大な身体的障害を引き起こす、または引き起こす可能性のある、認識された危険がない雇用および職場場所」を提供するという継続的な責任を遵守する必要があります。29 U.S.C. § 第654条(a)(1)

著者について



アーロン・パレルは、複雑な商事訴訟、労働法、雇用法、上訴法、マイノリティ企業分野を専門としています。当事務所の労働・雇用プラクティスのメンバーとして、州裁判所および連邦裁判所、雇用機会均等委員会(EEOC)、ミンガン州公民権局、および全米労働関係委員会において、幅広い差別および不当労働行為の事案においてクライアントの弁護を成功させてきました。また、雇用、懲戒、雇用契約の作成と執行を含む雇用関係のあらゆる側面についてクライアントに助言してきました。連絡先は 313-223-3118、aburrell@dickinsonwright.com です。

CLIENT ALERT

July 13, 2020

1

DETERMINING WHEN A COVID-19 ILLNESS IS “WORK-RELATED” AND “RECORDABLE” UNDER OSHA GUIDANCE

by Aaron V. Burrell

With the exception of certain low-risk industries, many employers with more than 10 employees, especially those employers engaged in manufacturing, are required under law to keep a record of serious work-related injuries and illnesses. In our current climate, questions arise: is COVID-19 a “recordable illness?” And under what circumstances should employers record?

Under its May 19, 2020 Enforcement Memorandum, the United States Department of Labor’s Occupational Safety and Health Administration (OSHA) reinforced its position that COVID-19 is a “recordable illness.” According to the Memorandum, Employers must record cases of COVID-19 if three conditions are met:

1. The case is a confirmed case of COVID-19, as defined by the Centers for Disease Control and Prevention;
2. The case is work-related, as defined by 29 CFR § 1904.5;
3. The case involves one or more of the general recording criteria set forth in 29 CFR § 1903.7. [Enforcement Memorandum, available [here](#).]

An employer must consider an injury “work-related” if an “event or exposure in the work environment either caused or contributed to the resulting condition or significantly aggravated a pre-existing injury or illness.” *Id.* at n. 3. An employer must consider an injury to meet “general recording criteria,” if, among other things, it results in “death, days away from work, restricted work or transfer to another job, medical treatment beyond first aid, or loss of consciousness.” *Id.* at n. 4.

OSHA acknowledges the difficulty in determining “whether a COVID-19 illness is work-related, especially when an employee has experienced potential exposure both in and out of the workplace.” *Id.* To aid employers in determining whether a COVID-19 illness is “work-related” and “recordable,” OSHA has articulated three factors:

1. *The reasonableness of the employer’s investigation into work-relatedness.* Here, OSHA expects employers to “ask the employee how he believes he contracted the COVID-19 illness;” “discuss with the employee his work and out-of-work activities that may have led to the COVID-19 illness;” and “review[] the employee’s work environment for potential exposure.”
2. *The evidence available to the employer.* Here, OSHA notes that employers should look at information “reasonably available to the employer at the time it made its work-relatedness determination.”
3. *The evidence that a COVID-19 illness was contracted at work.* Here, OSHA concedes that no “ready formula” exists. Instead, it asks employers to weigh additional factors to determine if the infection was work-related:
 - COVID-19 illnesses are likely work-related when several cases develop among workers with no alternative explanation.
 - COVID-19 illnesses may be work-related if the employee contracts it shortly after lengthy exposure to a customer or client with a confirmed case, or contracts it while working in a location in the general public with ongoing community transmission, with no alternative explanation.
 - In contrast, a COVID-19 illness may not be work-related if the employee is the only worker to contract the illness in her vicinity, and the job duties do not include frequent contact with the general public.
 - A COVID-19 illness may not be work-related if a close family member or associate of an employee (who does not work for the company) is also infected or potentially infectious.

If an employer undergoes the inquiry above and is unable to determine whether it is “more likely than not” that exposure in the workplace played a causal role in a COVID-19 case, the employer does not have to record the illness. On the other hand, if, after its investigation, an employer determines that an employee’s COVID-19 illness is, “more likely than not,” “work-related,” it has an obligation to record the incident.

Takeaways:

There is no bright-line rule to determine if an employee’s contraction of COVID-19 is “work-related,” and, thus, “recordable.” Instead, employers must undergo the analysis above to determine if it is “more likely than not” that exposure occurred in the workplace. As OSHA admonishes, in “all events, it is important as a matter of worker health and safety, as well as public health, for an employer to examine COVID-19 cases among workers and respond appropriately to protect workers, regardless of whether a case is ultimately determined to be work-related.” Ultimately, employers must adhere to their continuing responsibility to provide “employment and a place of employment which are free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious physical harm to . . . employees.” 29 U.S.C. § 654(a)(1).

ABOUT THE AUTHOR



Aaron Burrell focuses his practice in the areas of complex commercial litigation, labor and employment law, appellate law, and minority business enterprises. As a member of the firm’s labor and employment practice, he has successfully defended clients in a wide range of discrimination and unfair-labor-practice claims in state and federal court, as well as before the Equal Employment Opportunity Commission, the Michigan Department of Civil Rights, and the National Labor Relations Board. Mr. Burrell has also counseled clients on all aspects of the employment relationship including hiring, discipline, and the creation and enforcement of employment agreements. Mr. Burrell may be reached at 313-223-3118 or at aburrell@dickinsonwright.com.