

July 28, 2020

### アップデート: なぜ企業はCOVID-19について通知しなければならないのか

ケイレブ・L・グリーン・マイケル・N・フェダー 著

本アラートは、Dickinson Wrightの2020年4月8日付クライアントアラート「To Disclose or Not to Disclose:なぜ企業はCOVID-19について通知しなければならないのか」のアップデートです。前回のクライアントアラートでは、職場でのコロナウイルス曝露のリスクに関して、従業員への警告と通知を行う雇用主の義務について論じています。リンクはこちらです。<https://www.dickinsonwright.com/news-alerts/to-disclose-or-not-to-disclose>

前回のクライアントアラートでは、企業はCOVID-19への曝露や感染に関連したリスクを、従業員や第三者に適切に開示し、伝達するように努めなければならないことを論じました。雇用主は、州法および連邦法の下で、疾病管理センター(「CDC」)や労働安全衛生局(「OSHA」)などが推奨するベストプラクティスに従い、全従業員の安全と健康を確保する義務を負っています。

### 政府および地域の定める新しい開示事項

COVID-19の継続的な蔓延に対処し続ける中で、いくつかの地方自治体や地域は、職場でCOVID-19が確認された場合の雇用主の開示義務に直接関わる新しい要件を定めています。したがって、州や地方自治体の開示要件はCDCの勧告やガイダンスとは異なる可能性がありますので、雇用主は、州や地方自治体の開示要件にも留意する必要があります。

特筆すべきこととして、CDCが職場でCOVID-19の感染事例が確認された場合には全従業員に通知することを推奨している一方で、一部の地域では、雇用主に、全従業員に対してCOVID-19の感染事例の開示を行うことを要求しない場合があります。例えば、本アラート執筆時点では、ネバダ州南部において、ネバダ州南部保健局(SNHD)は、SNHDの接触者追跡プロトコルにSNHDによる通知が含まれていることを理由に、雇用主が職場でCOVID-19感染が確認された症例を開示することを要求しておりません。つまり、従業員がCOVID-19の陽性反応を示した場合、SNHDは接触追跡プロトコルを開始し、感染した従業員と密接に接触した可能性のある他の従業員を特定する必要があります。その密接接触者が特定されると、SNHDはそのリスクのある従業員に、確認された感染事例とウイルスへの曝露の可能性について通知することになります。

上記のとおり一部の区域では、雇用主に職場でのCOVID-19の確認症例の開示を義務付けていないものの、現在のCDCガイダンスは、雇用主に職場での曝露の可能性を従業員に通知することを推奨しています。CDCのガイドラインによれば、COVID-19の確定感染事例が発生した場合、雇用主は、その従業員の勤務場所または勤務地域において働くすべての従業員に状況を通知すべきであるとされています。その通知は、従業員を特定したり、

従業員の秘密情報を明らかにしたりすることなく行わなければならない、米国障害者法(ADA)、健康保険の可搬性と説明責任に関する法律(HIPAA)、およびその他のプライバシー法を含む連邦法を遵守して行わなければならない。

同様に、企業は、顧客、取引先、ベンダーとコミュニケーションをとり、確認された感染事例を知らせるべきです。

### 結論と提言

前回のクライアントアラートで説明したとおり、雇用主は、他の従業員が感染症やウイルスにさらされている可能性があることを知るべき理由がある場合には、その情報を伝達する義務があります。そのため、雇用主は、管轄の保健区や地方自治体が定めた開示要件を理解し、実施する必要があります。地方自治体や保健所がガイダンスや開示要件を定めていない地域では、雇用主はCDCのガイドラインを採用し、実践すべきです。雇用主は、弁護士と相談して、従業員に開示するかしないかを決定する際の法的リスクと潜在的な責任を判断する必要があります。

ディキンソン・ライトの弁護士は、18オフィスにまたがり、企業が州法、連邦法、地方法の様々な要件を遵守するためのお手伝いに豊富な経験を有しています。当事務所は、前例のない時代を乗り越えるために、クライアントの皆様を支援することに全力を尽くし、必要とされる支援を提供できるように努めています。

このクライアントアラートは、州・国を超える法律の分野における重要な進展をクライアントその他の皆様にお知らせするために、Dickinson Wright PLLCによって発行されています。本内容は情報提供のみを目的とするものであり、法的または専門的なアドバイスを構成するものではありません。ここに掲載されているトピックに関連して特定の質問や相談がある場合は、ディキンソン・ライトの弁護士に相談ください。

### 著者について



Michael N. Feder はディキンソン・ライトのラスベガスオフィスのメンバー弁護士です。連絡先は702.550.4440 または [mfeder@dickinsonwright.com](mailto:mfeder@dickinsonwright.com) です。



Caleb L. Greenは、ディキンソン・ライトのアソシエイト弁護士です。連絡先は702.550.4417 または [cgreen@dickinsonwright.com](mailto:cgreen@dickinsonwright.com) です。

# CLIENT ALERT

July 28, 2020

1

## **UPDATE: TO DISCLOSE OR NOT TO DISCLOSE: WHY BUSINESSES SHOULD NOT STAY SILENT AMID COVID-19**

by Caleb L. Green and Michael N. Feder

This is an important update to Dickinson Wright's April 8, 2020 Client Alert entitled [To Disclose or Not to Disclose: Why Businesses Should Not Stay Silent Amid COVID-19](#), which discusses the obligations of employers to warn and notify employees concerning the risk of exposure to the coronavirus in the workplace.

In our previous [Client Alert](#), we discussed that companies should vigilantly ensure reasonable disclosure and communicate risks related to the exposure or transmission of COVID-19 to employees and third parties. As an employer, companies have obligations under state and federal law to ensure the safety and health of all their employees by following best practices recommended by the Center for Disease Control ("CDC"), the Occupational Safety and Health Act ("OSHA"), among others.

### **NEW GOVERNMENT AGENCY AND HEALTH DISTRICT DISCLOSURE REQUIREMENTS**

As policymakers continue to grapple with the ongoing spread of COVID-19, some local government agencies and health districts have adopted new requirements directly relating to employer disclosures for confirmed cases of COVID-19 in the workplace. Accordingly, employers should also keep state and local disclosure requirements in mind as they may differ from the CDC's recommendations and guidance.

Notably, while the CDC recommends informing every employee of confirmed COVID-19 cases in the workplace, some jurisdictions do not require employers to make COVID-19 exposure disclosures to all employees. For example, as of publication, in Southern Nevada, the Southern Nevada Health District ("SNHD") does not require employers to disclose confirmed COVID-19 cases in the workplace because SNHD's contact tracing protocols include a notification process. Namely, when an employee tests positive for COVID-19, SNHD initiates contact tracing protocols to identify any other employees who may have come into close contact with the infected employee. Once identified, SNHD notifies the at-risk employees of the confirmed case and potential exposure to the virus.

Although some jurisdictions do not require employers to disclose confirmed cases of COVID-19 in the workplace, the current CDC guidance recommends that employers notify employees of potential exposure in the workplace. Per the CDC's Interim Guidelines, following a confirmed COVID-19 case, employers should notify all employees who work in the location or area where the employee works of the situation. The communication should be shared without identifying the employee or revealing any employee confidential information and should comply with federal laws, including the Americans with Disabilities Act ("ADA"), the Health Insurance Portability and Accountability Act ("HIPAA"), and other privacy laws. In the

same fashion, businesses should communicate with customers, clients, and vendors to let them know about a confirmed case.

### **CONCLUSION & RECOMMENDATION**

As discussed in our previous [Client Alert](#), employers have a duty to communicate when they have reason to know that other employees may be exposed to an infectious disease or virus. As a result, employers should understand and implement the disclosure requirements established by their governing health districts and local governments. However, in jurisdictions where local government and health districts have not set forth any guidance or disclosure requirements, employers should adopt and practice CDC guidelines. Finally, employers should consult with an attorney to determine the legal risks and potential liability underlying the decision to disclose or not to disclose to employees.

Dickinson Wright's attorneys are uniquely positioned throughout our eighteen law offices and have considerable experience in assisting companies in complying with the various requirements of state, federal, and local laws. The firm remains committed to helping our clients navigate this unprecedented time and remains fully available to provide any assistance that may be required.

*This client alert is published by Dickinson Wright PLLC to inform our clients and friends of significant developments in the field of cross border law. The content is informational only and does not constitute legal or professional advice. We encourage you to consult a Dickinson Wright attorney if you have specific questions or concerns relating to any of the topics covered here.*

### **ABOUT THE AUTHORS**



**Michael N. Feder** is a Member in Dickinson Wright's Las Vegas office. He can be reached at 702.550.4440 or [mfeder@dickinsonwright.com](mailto:mfeder@dickinsonwright.com).



**Caleb L. Green** is an Associate in Dickinson Wright's Las Vegas office. He can be reached at 702.550.4417 or [cgreen@dickinsonwright.com](mailto:cgreen@dickinsonwright.com).