

February 2021

職場におけるCOVID-19の拡散防止および予防策に関する新しいOSHAガイダンス

チェルシー・カナデー著

バイデン大統領がCOVID-19の大流行のもとで労働者を保護するよう要求する大統領令を発表したことを受けて、労働安全衛生局(OSHA)は、「Protecting Workers: Guidance on Mitigation and Preventing the Spread of COVID-19 in the Workplace (<https://www.osha.gov/coronavirus/safework>)」と題した雇用主向けの包括的な新しいガイダンスを発表しました。このガイダンスは、大部分が既にOSHAや州および連邦政府機関が過去に表明した安全原則を踏襲したのですが、幾つかの新しい緩和および防止策も強調されているところが注目に値します。現在のところ、このガイダンスは法的義務を課すものではありません。とはいえ、これは新政権が今後何を考え何を期待しているかについての理解に役立つものであり、雇用主は内容に十分注意を払う必要があります。

ガイドラインの定める新たな拡散防止および予防策を、以下簡潔に幾つか紹介します。

職場において雇用主が実施する COVID-19 防止プログラム。OSHA は、雇用主が、COVID-19 防止プログラムの策定に労働者および労働組合またはその他の労働者代表を関与させることを推奨します。OSHA は、プログラムには主要な要素として以下が含まれるべきとしています。

- 職場でのCOVID-19の問題に責任を持つコーディネーターの任命。
- 勤務中に労働者がどこでどのようにCOVID-19にさらされるリスクがあるかを判断する危険性評価の実施。
- 職場でCOVID-19の拡散を抑制するための対策を複数特定し、最も効果的なものから最も効果的でないものまで、対策に優先順位をつける。
- フェイスカバーを使用し、すべての労働者に無償でフェイスカバーを提供することにより、拡散を抑える。障がいのためにフェイスカバーを着用することができない労働者への合理的な対応を検討する。
- COVID-19への対策プランや取るべき措置について、労働者が理解できる言語で(障がい者にもアクセス可能な方法で)、労働者に対して連絡、教育、およびトレーニングを行う。
- 重症化のリスクが高い労働者(高齢者や重篤な基礎疾患を持つ者など)に対する保護のための対策プランや手法を検討する
- COVID-19に感染している、または感染している可能性のある労働者は、感染のリスクを予防または軽減するために、自宅に留まり隔離させる。これにより欠勤することが懲罰であってはならず、隔離が労働者に与える悪影響は最小限に抑えるようにする。

- COVID-19の感染が判明した、または感染が疑われる労働者を確実に自宅に待機させ隔離するための措置を採る。
- 匿名でのホットラインの設置など、COVID-19に関する懸念を労働者が会社に対して提起したときに報復を受けることがないよう保護する方法を実施する。
- COVID-19の感染が判明した、または感染が疑われる者が会社建物内に入った後は清掃および消毒を強化して行う。
- COVID-19の感染検査および予防接種の利点と安全性に関する情報およびトレーニングに関する指導を提供する。ここで注目に値するのは、雇用主はすべてのワクチン接種資格のある従業員がCOVID-19ワクチンを無償で接種できるようにすることを推奨していることです。
- 記録義務、報告義務を遵守すること。雇用主は、以下の場合には、COVID-19の発症症例についてFORM 300ログに記録する義務があります。(1)COVID-19への感染が確認された、(2)業務に関連した感染である、かつ(3)記録基準(治療を受けたこと、休職日数など)を1つ以上満たす。雇用主は、COVID-19による死亡および入院症例についても、所定の要件に従いOSHAに報告する義務があります。詳細は、OSHAのウェブサイトをご参照下さい。また、雇用主は、所定の場合には保健所にCOVID-19の発生を報告し、接触者追跡に協力する必要があります。

ワクチン接種を受けている労働者と受けていない労働者を(COVID対策プラン中で)区別して扱ってはならない。ガイダンスは、COVID-19防止プログラムの重要な点として、ワクチン接種を受けた従業員も「フェイスカバーの着用やソーシャルディスタンスといった保護措置を継続しなければならない」と明記しています。これは、現時点では、COVID-19のワクチン接種が人から人への感染を防止するというエビデンスがまだないためです。今後COVID-19ワクチンについての情報が明らかになるにつれ変わる可能性はありますが、現時点では、ワクチンを接種した従業員と接種していない従業員をCOVID対応プランのなかで区別して扱ってはなりません。

CLIENT ALERT

換気性能を向上させる。建物の換気性能を向上させ、建物内でのCOVID-19の拡散を防ぐ方法については、CDCが重要なガイダンス(<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/ventilation.html>)を発表しています。OSHAもこのガイダンスのなかで、アメリカ暖房・冷房・空調技術者協会(ASHRAE)の「Guidance for Building Operations During the COVID-19 Pandemic (https://www.ashrae.org/file%20library/technical%20resources/ashrae%20journal/2020journaldocuments/72-74_ieq_schoen.pdf)」を参照しながら、様々な対応策を案内しています。注目すべき点としては、OSHAは、換気を向上させることができない場合、雇用主は建物にいる人数の占有割合を下げるべきであると述べていることが挙げられます。OSHAはまた、OSHAは、空気清浄を高めるためにポータブル高効率微粒子空気(「HEPA」)ファン/ろ過システムの使用を推奨し、さらにSARS-CoV-2を不活性化するために紫外線殺菌照射(「UVGI」)を奨励しています。

また、ガイダンス中では、以下の点にも重点が置かれています。

- ・ ソーシャルディスタンスを保つこと。
- ・ ソーシャルディスタンスを保つことが出来ない場合はバリアを設置すること。
- ・ 良好な衛生状態を保つための備品の用意。
- ・ 定期的な清掃と消毒。
- ・ 必要な時にはOSHA基準に従ってPPE(個人防護具)を使用すること。
- ・ COVID-19に関してOSHAが定める既存のOSHA要件に従うこと。

これらご紹介した内容は、OSHAのガイダンスのなかでより詳細に説明されています。ガイダンスは強制力を持ったものではなく(法的義務を課すものではない)、既存のOSHA要件・基準と同様のウエイトを持つものではありません。とはいえ、今後OSHAが同様の内容で強制力を持ったCOVID-19予防のための緊急臨時基準(ETS)を発出する可能性もあります。安全な職場環境を提供するため、ガイドラインを参照し、適切な対策を講じておくことが重要です。OSHAからの強制力を持ったCOVID-19対策基準の発出には、常に注意を払うようにしてください。加えて、CDC、EEOC、および州や地域のガイダンスを継続的にチェックし、職場を安全な環境に保つように努めてください。

著者について



Chelsea Canadayは、ディキンソン・ライトのコロンバスオフィスの弁護士で、主に教育と雇用の分野を専門としています。連絡先は614-591-5496、ccanaday@dickinsonwright.comです。経歴は<https://www.dickinson-wright.com/people/chelsea-l-berger?tab=0>を参照下さい。

NEW OSHA GUIDANCE ON MITIGATING AND PREVENTING THE SPREAD OF COVID-19 IN THE WORKPLACE

by Chelsea Canaday

In response to President Biden's Executive Order requiring action to protect workers amid the COVID-19 pandemic, the Occupational Safety and Health Administration ("OSHA") released a comprehensive new guidance document for employers, titled: *Protecting Workers: Guidance on Mitigation and Preventing the Spread of COVID-19 in the Workplace*. Although much of the guidance document focuses on safety principles previously expressed by OSHA and other state and federal entities, the new guidance does highlight several new and notable mitigation and prevention measures. The guidance does not create any new legal obligations as of yet, although employers should review the guidance document, and take note, as it provides insight into what the new Administration will expect moving forward. It also provides helpful strategies and best practices to identify risks of exposure and contraction in workplace settings.

To summarize, some of the new mitigation and prevention measures include:

The creation of an employer-implemented COVID-19 Prevention Program in the workplace. OSHA recommends that employers engage workers and their union or other representatives in the development of a COVID-19 Prevention Program. Per OSHA, key elements of the program should include:

- The assignment of a workplace coordinator to be responsible for COVID-19 issues;
- Conducting a hazard assessment to determine where and how workers might be exposed to COVID-19 while at work;
- Identifying a combination of measures that limit the spread of COVID-19 in the workplace, prioritizing controls from most to least effective;
- Suppressing the spread by using face coverings, and by providing face coverings to all workers at no cost. This includes considering reasonable accommodations for any workers who are unable to wear face coverings due to a disability;
- Communicating with, educating, and training workers on the COVID-19 policies and procedures in a language they understand, and in a manner that can be accessible to those with disabilities;
- Consideration of protections for workers at higher risk for severe illness (for example, older adults and people who have serious underlying medical conditions) through supportive policies and practices;
- Instructing workers who are infected or potentially infected to stay home and isolate/quarantine to prevent or reduce the risk of transmission. This includes ensuring that absence policies are non-punitive, and minimizing the negative impact of quarantine/isolation on workers;
- Adopting measures to ensure that workers who are infected

or potentially infected are separated and sent home from the workplace;

- Implementing protections from retaliation for workers who raise COVID-19 related concerns, which includes consideration of a hotline or other method for workers to voice concerns anonymously;
- Performing enhanced cleaning and disinfection after people with suspected or confirmed COVID-19 have been in the building;
- Providing guidance on screening and testing, as well as information and training on the benefits and safety of vaccinations. Of note, OSHA recommends in this guidance that employers should make a COVID-19 vaccine or vaccination series available at no cost to all eligible employees; and
- Following all recording and reporting requirements. Remember, employers are responsible for recording work-related cases of COVID-19 illness on their FORM 300 logs when: (1) the case is a confirmed case of COVID-19; (2) the case is work-related; and (3) the case involves one or more relevant recording criteria (for example, medical treatment, days away from work). Employers must also follow certain requirements when reporting COVID-19 fatalities and hospitalizations to OSHA. More information is available on OSHA's website. Employers should also report outbreaks to health departments as required and support their contact tracing efforts.

Not distinguishing between workers who are vaccinated and those who are not. The OSHA guidance specifically states that a key aspect of the COVID-19 Prevention Program is that workers who are vaccinated "must continue to follow protective measures, such as wearing a face covering and remaining physically distant, because at this time, there is no evidence that COVID-19 vaccines prevent transmission of the virus from person-to-person." This may change as experts learn more about the protection that COVID-19 vaccines provide, but for now, do not distinguish protocols between workers who are vaccinated and those who are not.

Improving ventilation. The CDC has released important guidance about ways to improve ventilation and prevent the spread of COVID-19 in buildings, and OSHA provides a number of strategies as well within their guidance, with a specific reference to the American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers' ("ASHRAE") Guidance for Building Operations During the COVID-19 Pandemic. Of note, OSHA states that if ventilation cannot be increased, the employer should reduce occupancy level in the building. In addition, OSHA recommends the use of portable high-efficiency particulate air ("HEPA") fan/filtration systems to help enhance air cleaning, and encourages ultraviolet germicidal irradiation ("UVGI") as a supplement to help inactivate SARS-CoV-2.

Emphasis was also placed on:

- Implementing physical distancing;
- Installing barriers where physical distancing cannot be maintained;

CLIENT ALERT

- Providing supplies for good hygiene;
- Routine cleaning and disinfection;
- Using PPE in accordance with OSHA standards when necessary; and
- Following other existing OSHA requirements applicable to COVID-19 hazards.

Each of the aforementioned elements is discussed in more detail in the OSHA guidance. Although this guidance is not mandatory, and does not carry the weight of an OSHA standard, it is important to read and take appropriate measures to provide a safe environment, especially since OSHA may issue an emergency temporary standard (“ETS”) with similar mandatory provisions soon. As such, stay alert for more from OSHA on enforceable COVID-19 precautions. In addition, continue to monitor the CDC, EEOC, and state and local guidance in an attempt to keep your workplace free from recognized hazards.

ABOUT THE AUTHOR



Chelsea Canaday is an attorney in Dickinson Wright’s Columbus office. She focuses her practice primarily in the areas of education and employment law. Chelsea can be reached at 614-591-5496 or ccanaday@dickinsonwright.com and you can visit her bio [here](#).