

# 新型コロナウイルス対策法、 求められる雇用主の対応（米国）

（2020年3月）

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ニューヨーク事務所

ビジネス展開・人材支援部    ビジネス展開支援課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ニューヨーク事務所が、現地法律事務所モーゼス・アンド・シンガー（Moses & Singer）法律事務所に作成委託し、2020年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよびモーゼス・アンド・シンガー（Moses & Singer）法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよびモーゼス・アンド・シンガー（Moses & Singer）法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：  
日本貿易振興機構（ジェトロ）  
ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課  
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ニューヨーク事務所  
E-mail：NYA@jetro.go.jp

The logo for JETRO, consisting of the word "JETRO" in a bold, serif font.

## 新型コロナウイルス対策法、求められる雇用主の対応（米国）

[新型コロナウイルス（COVID-19）対策法案](#)が4月1日から実施される「家族第一・コロナウイルス対応法（Families First Coronavirus Response Act）」と題した今回の法律には、従業員がウイルスの影響で休暇を取得せざるを得ない場合の所得保証などが盛り込まれている。同条項の有効期間は4月1日から12月31日となる。一方、州レベルでも同様に一定期間の有給傷病休暇を義務付ける法律が成立した州もあり、連邦および州レベルの双方の労働法関連法令に基づき、対応が求められる。

### <COVID-19 対策法で企業に求められる二つの措置>

COVID-19 対策法は、有給傷病休暇を中心に従業員の生活を保護するための法律となっており、大きく分けて以下二つの措置が求められている。

#### (1) [Family and Medical Leave Act of 1993（FMLA：家族・医療休暇法）](#)の改正、保護対象の拡大

新型コロナウイルスの感染拡大を受けた緊急的な一時措置として、今回の対策法により、FMLAは、「50人以上の従業員を有する企業」から「500人未満の従業員を有する企業」が対象となる。また、より多くの従業員が今回の対策法によって保護されるよう、雇用主には、30日以上勤務した従業員すべてにFMLAによる保護を義務付けている。そして、FMLAによる一時措置の規定により、従業員500人未満の企業は、新型コロナウイルスの影響により仕事ができない、または在宅勤務のできない従業員、または学校封鎖などを理由に18歳未満の子供（精神的または身体的な障害があり、その障害のためにセルフケアができない成人の息子または娘（すなわち、18歳以上の人）を含む）のケアをしなければならない従業員には、最長で12週間の「Job-Protected Leave（就労保障休暇）」を与えることが義務付けられている。

(2) 雇用主による有給傷病休暇の義務が追加

COVID-19 対策法のもう一つの要素として、500 人未満の従業員を有する企業は、フルタイム従業員にあつては 80 時間（およそ 10 日分）、非正規従業員にあつては通常の 2 週間の平均的な勤務時間と同等の時間の有給傷病休暇を付与することが求められる。そして従業員は、以下に該当する場合に有給傷病休暇の申請が可能となる。

- ア. COVID-19 に関連する連邦、州、または各自治体の検疫または隔離命令の対象となっている。
- イ. COVID-19 に関する懸念のため、医療機関より自主隔離をするように助言されている。
- ウ. COVID-19 の症状があり、医療機関による診察を求めている。
- エ. 従業員が、ア. の対象者であり、イ. に明記されているような助言を受けた個人を介護している。
- オ. COVID-19 により、子供の学校または子育て支援施設が閉鎖された場合、または子供の保育提供者がケアできない場合。
- カ. 財務長官および労働長官の協議の上で、保健福祉長官によって指定された諸症状がある場合。

上記の (1) と (2) の COVID-19 対策法のもとで従業員が休暇をとる場合、雇用主は下記の図表に従って、当該従業員の給与を支払うことになる。

表 従業員の休暇と雇用主による給与補償

休暇期間	対象者	雇用主による給与補償	CAP (上限)
最初の10日間	上記ア、イ、ウ、を理由に休む場合	(1) による雇用主の支払い義務はなし (2) の有給傷病休暇を利用可能。雇用主は、各従業員の通常レート給与の8時間分を1日の給与として支払う	(2) の有給傷病休暇を利用する場合、CAP (上限) あり 1日 \$ 511 まで。トータルでは \$ 5,110 となる。
	上記エ、オ、カ、を理由に休む場合	(1) による雇用主の支払い義務はなし (2) の有給病気休暇を利用可能。雇用主は、各従業員の通常レート2/3 の給与の8時間分を1日の給与として支払う (2) の代わりに、州の有給傷病休暇、ハンドブックに記載される未使用の有給休暇、通例休暇などを従業員は利用可能。	(2) の有給傷病休暇を利用する場合、CAP (上限) あり 1日 \$ 200 まで。トータルでは \$ 2,000 となる。
11 日目以降の期間	上記ア、~カ、を理由に休む場合	(1) により、雇用主の支払い義務が発生。 雇用主は、各従業員の通常レート2/3 の給与の8時間分を1日の給与として支払う	CAP (上限) あり 1日 \$ 200 まで。 最高にもらえる上限は \$ 10,000 となる。

(出所) モーゼス・アンド・シンガー (Moses & Singer) 法律事務所

新型コロナウイルスはビジネスに多大な被害となっているため、COVID-19 対策法による給与補償義務は、企業にとって厳しい内容であるように見える。他方、COVID-19 対策法によって雇用主が負担する給与は税金減額の控除対象とされ、これにより企業の負担を下げるかたちが見受けられる。また、従業員数が 50 人未満で、今回の対策法を実施することで企業の存続が難しくなる場合は、給与補償義務から免除されることになる。なお、労務省は、COVID-19 対策法の制定から 30 日以内（3 月 18 日から 2020 年 4 月 17 日まで）に発生した法違反に対して、法を遵守するために合理的で誠実な努力をしていることを前提に、雇用主に対して強制措置をとらないとしている。

連邦法による新型コロナウイルス（COVID-19）対策法とは別に、3 月 18 日、ニューヨーク州でも従業員保護を目指す[新型コロナウイルス対策法](#)（以下、「NY 対策法」）が実施されることになった。NY 対策法についても、COVID-19 対策法同様に、有給傷病休暇に関する法律の保護を一時的に拡大するかたちが見られている。

NY 対策法で定められている措置は以下のとおりである。

（1）2020 年 1 月の段階で従業員数が 10 人以下の場合、新型コロナウイルスの影響で隔離を強いられ仕事ができない従業員に対して、企業は、隔離状態が終了するまで無給での傷病休暇を認める。

（2）2020 年 1 月の段階で従業員が 10 人以下で、前年度の純利益が 100 万ドルを超える場合、または従業員数が 11 人以上 100 人未満の場合、企業は、隔離される従業員に 5 日の有給休暇を提供する。6 日目以降は、隔離状態が終了するまで無給休暇扱いとなる。

（3）2020 年 1 月の段階で従業員数が 100 人以上の場合、隔離される従業員に対して企業は、最低 14 日の有給休暇を提供する。

上記の無給・有給休暇は、[ニューヨーク州の有給傷病休暇規定](#)に従って、従業員が今年

になってから蓄積した有給休暇に追加されるかたちとなる。また、NY 対策法では、上記の有給傷病休暇と、家族をケアする為のニューヨーク州休暇家族休暇（New York Paid Family Leave : NYPFL）または障害者保険を併用することが可能となっている。

#### <企業規模別の対応例>

在ニューヨーク企業は、NY 対策法が、COVID-19 対策法を補完するかたちで使用されることになる。言い換えると、雇用主は「従業員にとってより手厚い」規定に従わなければならない。以下に、企業規模別の対応例を示す。

##### ケース① 100 人以上の従業員をもつニューヨーク企業

COVID-19 対策法の FMLA 規定に従い最長 12 週間の休暇を認める。NY 対策法に従い 10 日ではなく、14 日の給与補償を行う。その後も隔離状態が続く場合は、従業員はより手厚い保護を受ける為に NYPFL、障害者保険、または COVID-19 対策法の FMLA 規定の選択が可能。NYPFL や障害者保険では、50～55%の給与補償となる。NYPFL や障害者保険は、当局による承認ベースで付与される為、これらの保障が拒否された従業員に対して、企業は COVID-19 対策法に従うことになる。

##### ケース② 11 人以上 100 人未満の従業員をもつニューヨーク企業

COVID-19 対策法の FMLA 規定に従う。最初の 10 日のうち、5 日の給与補償は NY 対策法に従って支払いがされる。そのため、この 5 日間については CAP（上限）設定がないことになる。残りの 5 日については、未使用の有給休暇、通例休暇、または NY 州の有給傷病休暇が使えない従業員については、COVID-19 対策法の有給傷病休暇に従って給与補償するケースが多くなる。11 日以上隔離が続く場合は、NYPFL、障害者保険、COVID-19 対策法の保護を従業員が選択することになる。

ケース③ 10人以下の従業員をもつニューヨーク企業

COVID-19対策法の FMLA 規定に従う。最初の 10 日については、NY 対策法では無給となる為、多くの従業員は COVID-19 対策法による給与補償を利用することが考えられる。11 日以上隔離が続く場合は、NYPFL、障害者保険、COVID-19 対策法の保護を従業員が選択することになる。

なお、COVID-19 対策法、NY 対策法ともに、これらの法律が提供する給与補償よりも先に、雇用主は、従業員に未使用の有給休暇、通例休暇、または州の有給傷病休暇を使用することを強制できない点に注意する必要がある。

以 上