

家族第一・新型コロナウイルス対応法 (FFCRA) に関する Q&A (米国)

(2020年4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4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

JETRO

目次

1. FFCRA（家族第一・新型コロナウイルス対応法）の実施期間は？	1
2. 500 人未満の従業員を有する場合は FFCRA の対象となるが、従業員の数はどうに計算すべきか？	1
3. 500 人以上の従業員を有する場合、FFCRA の対象となるのか？	1
4. 従業員数 500 人未満の企業はすべて、FFCRA の規定に従わなければならないのか？ ...	1
5. 従業員は、FFCRA の有給傷病休暇の付与と FMLA 補償のどちらも利用できるのか？ ..	2
6 FFCRA におけるフルタイムとパートタイム従業員の定義は？	2
7 FFCRA の補償について、従業員の給与の通常レートはどうに算出するのか？	2
8. FFCRA の有給傷病休暇の補償について	2
9. FFCRA の FMLA 補償は、休暇開始日から最長 12 週間まで支払われるのか？	3
10. 新型コロナウイルスによって学校封鎖となり、子供の保育提供者が見つからないため働くことのできない従業員には、FFCRA 補償を支払う必要があるのか？	3
11. FFCRA の補償を従業員に行う場合、雇用主はどのような書類を保管しておくべきか？	3
12.テレワークによってビジネスを継続しているが、一部働くことができない従業員がいる。FFCRA の有給傷病休暇の付与を行うべきか？	3
13. FFCRA の補償は、1 日ベース（8 時間）で提供するのか？従業員は、数時間単位で補償の申請ができるのか？	3
14. FFCRA が施行される前に企業のビジネスが停止していた場合、従業員には FFCRA 補償をするべきか？また、FFCRA 施行後に企業のビジネスが停止した場合はどうか？ ..	4
15. FFCRA 施行後に従業員を解雇した場合、当該従業員には FFCRA 補償を行う必要があるのか？一時解雇の場合はどうか？	4
16. 従業員が、失業保険を受けながら FFCRA 補償を取得することは可能か？	4
17. FFCRA 補償をする前に、従業員が持っている有給休暇（PTO）や、州法によって定められる有給傷病休暇を先に使わせることは可能か？	4
18. FFCRA 補償の他に、従業員に対して企業が追加の補償を行うことは可能か？	4
19. 企業は、FFCRA 補償を受けている従業員を解雇することはできるのか？	4
20. もともと従業員数が 50 人を超える企業で、新型コロナウイルスが拡大する前に FMLA 補償を使っている従業員は、最長でどれくらいの補償を受けられるのか？	5
21. 従業員に FFCRA の有給傷病休暇の付与をした場合、州の規定による有給傷病休暇も同時に消化したものと考えてよいのか？	5
22. FFCRA 補償を受ける権利について、従業員に通知する義務はあるのか？	5
23.従業員が使用しなかった FFCRA の有給傷病休暇は、2021 年に持ち越されることになるのか？	5
24. FFCRA の有給傷病休暇の付与を行わない場合、何か罰則はあるのか？	6
25. FFCRA 施行期間中、新型コロナウイルス以外の理由で、従業員に FMLA 補償を支払う必要があるのか？	6

家族第一・新型コロナウイルス対応法（FFCRA）に関する Q&A（米国）

1. 新型コロナウイルスから労働者を守る法律として、従業員数 500 人未満の企業に対して、ア) 2 週間分（合計 80 時間）の Sick Leave（有給傷病休暇）を付与すること、イ) FMLA（家族・医療休暇法）による補償を義務付けた FFCRA（家族第一・新型コロナウイルス対応法）の実施期間は？

FFCRA は、2020 年 4 月 1 日～12 月 31 日までの期間に実施される。新型コロナウイルスによって働くこと、またテレワークができない従業員は、FFCRA が規定する六つの条件に沿って有給傷病休暇の補償（80 時間）を受ける。学校封鎖などによって子供のケアをすることから仕事ができない従業員は、FFCRA によって保護が拡大した FMLA の補償（最長 12 週間）も受けることができる。FFCRA の有給傷病休暇と FMLA の補償を併用する場合は、両方の適用期間を合わせて 12 週間が上限となる。FMLA 補償を受けるには、従業員は、30 日以上雇用主のもとで雇用されている必要がある。

2. 500 人未満の従業員を有する場合は FFCRA の対象となるが、従業員の数はどうに計算すべきか？

企業の給与支払い対象の従業員は、フルタイムやパートタイムに関係なく従業員数としてカウントする。また、現在休職中の従業員（有給やその他の休みを取得している）の数もカウントする。企業のオフィスや部署が複数あり、それらが別州にあり本拠地から離れている場合も、同一企業の従業員数として計算する。派遣社員など企業が直接労務管理し、共同雇用主と判断される可能性がある者についても、従業員数の計算に入れることになる。独立契約者、インターンやボランティア等、給与支払い対象者でない者についてはカウントされない。

子会社については、基本は別法人の扱いとなり、親会社と子会社は、それぞれの従業員の数で別けて計算する。ただし、親会社と子会社間で共同雇用主と判断される従業員が存在する場合は、当該従業員の数でそれぞれにカウントし、計算することになる。

子会社の人事や経理・財務など企業としての日常的なオペレーションが、親会社に包括的に運営されている、あるいは親会社の子会社に対する過剰なコントロールがある場合は、FMLA 規定において子会社と親会社は一つの会社として従業員数を合算することになる。

3. 500 人以上の従業員を有する場合は、FFCRA の対象となるのか？

対象とならない。FFCRA は、従業員が 500 人未満の場合のみ対象となる。

4. 従業員数 500 人未満の企業はすべて、FFCRA の規定に従わなければならないのか？

従業員数 50 人未満の企業で、FFCRA の規定に従うことでビジネスの継続が難しくなる企業に関しては、FFCRA の規定から免除される可能性がある。免除の対象は、ア) FFCRA によって、企業の経費が利益を上回り運営が難しくなる、イ) FFCRA によって業務に必要なスキルや経験を有した人材が不足し、それに伴いビジネスの継続が難しくなる、ウ) FFCRA の規定によって従業員が休むと、人手不足となりビジネスが行えなくなる場合、としている。

また、FFCRA が免除されるのは、子供のケアを理由に有給傷病休暇や FMLA 補償する場合のみで、その他の理由で有給傷病休暇を取得する従業員の補償について免除規定はない。企業が免除規定を利用する場合は、その根拠となる理由や情報を書面として保管する。

5. 従業員は、FFCRA の有給傷病休暇の付与と FMLA 補償のどちらも利用できるのか？

有給傷病休暇の付与については、FFCRA にて六つほど条件が定められている。6 つの条件とは、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、となっている。このように、新型コロナウイルスの影響や子供のケアをするため、従業員が仕事をできない場合（テレワークを含む）に有給傷病休暇の付与が認められることになる。他方、FMLA 補償については、学校封鎖等、子供のケアを行うことが理由で仕事ができない場合にのみ補償される。

6 FFCRA におけるフルタイムとパートタイム従業員の定義は？

フルタイム従業員とは、40 時間以上勤務する従業員。パートタイム従業員は、勤務時間が 40 時間未満の従業員となる。フルタイム、パートタイムによって補償の内容が異なる。

7 FFCRA の補償について、従業員の給与の通常レートはどのように算出するのか？

給与の通常レートは、従業員が FFCRA の休暇を取る前の 6 カ月間の給与平均を基礎に計算される。勤務日数が 6 カ月以下の従業員の場合は、当該従業員の週給の平均をベースに計算する。給与にチップやコミッションなどがある従業員については、これらの数字も追加して計算をする。

8. FFCRA の有給傷病休暇の補償について、従業員は自分の感染や隔離のために 80 時間を使い、そのあとに子供のケアが必要になった場合、更に追加の 80 時間（合計 160 時間）の補償を受けることができるのか？

休みを取る理由に関係なく、FFCRA によって付与される有給傷病休暇の補償の上限は 80 時間となる。従業員自身の感染や自主隔離など、新型コロナウイルスの影響を直接的に受けた場合は、従業員の通常レート給与が補償される。子供ケアの有給傷病休暇の場合は、通常レートの 3 分の 2 が補償される。

9. FFCRA の FMLA 補償は、休暇開始日から最長 12 週間まで支払われるのか？

FFCRA による FMLA 補償は、従業員の通常レート給与の 3 分の 2 が支払われる。FMLA 補償では、最初の 10 日間は無給となるが、その後は最長 10 週間の補償を受ける（合計 12 週間）。無給となる最初の 10 日間については、従業員は、FFCRA の有給傷病休暇の補償、州の有給傷病休暇または企業の定める有給休暇（PTO）などを、最初の 10 日分の給与として利用することができる。

10. 新型コロナウイルスによって学校封鎖となり、子供の保育提供者が見つからないため働くことのできない従業員には、FFCRA 補償を支払う必要があるのか？

企業は、従業員の申請に応じて、ア) 2 週間（80 時間）の有給傷病休暇の補償と、イ) 最長 10 週間までの FMLA 補償を、FFCRA の規定に従って支払う。ア) については、当該従業員の通常レート給与の 3 分の 2 を補償する。ア) の給与補償にはキャップ（上限）が設けられていて、1 日 200 ドルあるいは 2 週間（10 日間）で合計 2,000 ドル以上の補償義務はない。イ) については、従業員の通常レートの給与の 3 分の 2 を補償する。イ) にもキャップがあり、1 日 200 ドルあるいは 10 週間で合計 \$1 万ドル以上の補償義務はない。

11. FFCRA の補償を従業員に行う場合、雇用主はどのような書類を保管しておくべきか？

従業員が休む期間、補償する給与の金額、またキャップが利用された場合はその旨を記録する。80 時間の有給傷病休暇については、従業員の申請理由によって補償金額が異なるため、取得理由についても記録しておく。学校封鎖を理由に補償する従業員については、学校からの封鎖通知書等も記録として提出させることが好ましい。従業員の身体に関するメディカルレコードは、プライバシー法によって保護される。よって、FFCRA に関する書類は、従業員別に保管することになる。

12. テレワークによってビジネスを継続しているが、一部働くことができない従業員がいる。FFCRA の有給傷病休暇の付与を行うべきか？

FFCRA の有給傷病休暇の補償には、六つの付与条件が設定されている。新型コロナウイルスの影響によって、従業員自身が感染または隔離となった場合、あるいは子供をケアする場合等に、企業は従業員の給与を 80 時間分補償することになる。

13. FFCRA の補償は、1 日ベース（8 時間）で提供するのか？従業員は、数時間単位で補償の申請ができるのか？

FFCRA 補償は、基本的に 1 日（8 時間）ベースで使用する。特に、従業員自身が新型コロナウイルスに感染または自主隔離の場合、あるいは家族が感染し看病をする場合は、1 日ベースの補償が義務づけられている。その他の理由で従業員に補償を行う場合は、雇用主の承認があれば、従業員は数時間単位で補償を受けることができる。

14. FFCRA が施行される前に企業のビジネスが停止していた場合（例：レストランが一時閉店）、従業員には FFCRA 補償をするべきか？また、FFCRA 施行後に企業のビジネスが停止した場合はどうか？

補償義務はない。FFCRA が施行される 4 月 1 日以前に企業がビジネスを停止している場合、従業員は FFCRA の有給傷病休暇の付与や FMLA 補償を受けることができない。この場合、従業員は失業保険を申請することになる。

FFCRA 施行後にビジネスが停止となった場合も、企業に補償義務はない。4 月 1 日以降に企業がビジネスを停止した場合、停止前の従業員の勤務に対する給与は支払う。ビジネス停止後は、従業員は、失業保険を申請することになる。

15. FFCRA 施行後に従業員を解雇した場合、当該従業員には FFCRA 補償を行う必要があるのか？一時解雇の場合はどうか？

補償義務はない。従業員は失業保険を申請することになる。一時解雇についても、従業員は失業保険を申請する。ビジネスが再開後、従業員は、2020 年 12 月 31 日までは FFCRA 補償を受ける権利がある。

16. 従業員が、失業保険を受けながら FFCRA 補償を取得することは可能か？

失業保険の補償を受けている際に、FFCRA の補償を受けることはできない。州によっては、失業保険のルールが異なるので注意する。

17. FFCRA 補償をする前に、従業員が持っている有給休暇（PTO）や、州法によって定められる有給傷病休暇を先に使わせることは可能か？

従業員の同意が得られなければ、使用を強要することはできない。

18. FFCRA 補償の他に、従業員に対して企業が追加の補償を行うことは可能か？

可能であるが、企業が行う追加補償は、FFCRA 規定による税金免除対象とはならない可能性がある。

19. 企業は、FFCRA 補償を受けている従業員を解雇することはできるのか？

FFCRA では、企業は、補償を受けている従業員を同じ役職または同等の役職に復帰させなければならない。また、FFCRA 補償を受けることを理由に、従業員に対して差別や報復行為（例：解雇）を行うことは法律で禁止されている。

他方、ビジネスが停止する、特定の部署や役職を閉鎖するなどの正当な理由によって、企業が FFCRA 補償を受けている従業員を解雇することは認められている。このような解雇を行う場合、

企業は、従業員が FFCRA 補償を受けている・受けていないに関係なく、企業が解雇を行う必要があることを証明しなければならない。

従業員数 25 人未満の企業には、上記の「復職保障」の免除規定が存在する。新型コロナウイルスの影響によって部署や役職の閉鎖が迫られ、従業員を同じ役職に復帰させることが難しくなった場合、企業は合理的な範囲（企業にとって不合理な負担にならない）で復職を図る努力をしなければならない。努力はしたものの、雇用の継続が難しい場合は、従業員の解雇は可能となる。または、従業員の同意のもとで、別の役職（減給も含む）として雇用を継続することもできる。企業の合理的努力とは、役職が閉鎖となることを従業員に迅速に通知し、類似する内容の仕事から従業員とコミュニケーションをとりながら探す、といった内容となる。

20. もともと従業員数が 50 人を超える企業で、新型コロナウイルスが拡大する前に FMLA 補償を使っている従業員は、最長でどれくらいの補償を受けられるのか？

FMLA 補償は、1 年間で最長 12 週間の補償期間となっている。FFCRA は、一時的に FMLA 補償を行う企業の枠を 50 人以上の対象から 500 人未満の対象と広げているが、補償期間の追加や延長はされていない。たとえば、従業員がすでに 3 週間の FMLA 補償を受けていた場合、当該従業員が 4 月 1 日以降に利用できる FMLA 補償は、9 週間のみということになる。

21. 従業員に FFCRA の有給傷病休暇の付与をした場合、州の規定による有給傷病休暇も同時に消化したものと考えてよいのか？

FFCRA の有給傷病休暇は、州の規定によって付与が義務付けられる有給傷病休暇に追加するかたちとなる。たとえば、従業員が州の有給傷病休暇を 30 時間利用できる場合、FFCRA の有給傷病休暇（80 時間）と合わせると、110 時間の有給傷病休暇を持っていることになる。FFCRA の有給傷病休暇については、取得条件によって補償する金額が変わる。

22. FFCRA 補償を受ける権利について、従業員に通知する義務はあるのか？

会社内で従業員の目につく場所に、FFCRA の概要が書かれた以下のポスターを貼る、または電子メールにて通知する義務がある。

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/posters/FFCRA_Poster_WH1422_Non-Federal.pdf

23. 従業員が使用しなかった FFCRA の有給傷病休暇は、2021 年にもち越されることになるのか？

FFCRA の有給傷病休暇が使えるのは、2020 年 12 月 31 日までとなっている。従って、未使用の有給傷病休暇は一切もち越しできない。

24. FFCRA の有給傷病休暇の付与を行わない場合、何か罰則はあるのか？

FFCRA の有給傷病休暇の規定に従わない場合、FLSA（公正労働基準法）違反とされ、民事制裁金（ペナルティ）の対象とされる可能性がある。FFCRA 規定に従う努力をする、という前提で、2020 年 4 月 17 日までは調整期間とし、その期間中有給傷病休暇の付与ができないことについては違反行為とはされない。

25. FFCRA 施行期間中、新型コロナウイルス以外の理由で、従業員に FMLA 補償を支払う必要があるのか？

支払う必要はない。FFCRA の補償として、従業員の給与の通常レートの 3 分の 2 を支払うのは、新型コロナウイルスの影響によって働けない従業員（例：学校封鎖による子供のケア）に対してのみ、となる。

(参考：ジェットロ・ホームページ掲載レポート)

[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）](#)