

「家族第一・コロナウイルス対応法」には、複数の法律が盛り込まれている。

このうち、雇用主が特に考慮すべきものとして、以下の3つがある。

第1（休暇）は、1993年家族・医療休暇法（FMLA）を一部改正した「緊急事態家族・医療休暇拡大法」だ（条文のDivision C）。対象は、従業員500人未満の企業の従業員で、少なくとも30日の実績がある者。対象者がウイルスの影響で、(1) 自己隔離する場合、(2) 自己隔離する家族に付き添う場合、(3) 学校等の閉鎖で子供に付き添う場合のいずれかに該当すれば、雇用主は最大12週間、雇用が保障された状態の休暇を与えなければならない。

最初の10日間は従業員が積み立てた有給休暇もしくはその他の傷病休暇を利用し、それ以降の休暇期間において雇用主は従業員に対して、通常の給与の3分の2以上の給与を支払わなければならない。ただし、支払い義務の上限は1日当たり200ドル、期間全体で1万ドルとなる。本措置について、従業員50人未満の雇用主に対しては労働省が適用除外を承認し得る。

第2（給与保証）は、「非常事態有給傷病休暇法」（条文のDivision E）が新設され、上記改正FMLAの対象従業員に対して雇用主は、(1) 正社員には80時間（2週間）の、(2) 非正規の従業員には通常の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与えなければならない。いずれも従業員自身がウイルスの影響で休業した場合は通常の給与（ただし、

支払い義務の上限は1日当たり511ドル、期間全体で5,110ドル)を、家族のために休業した場合に通常の3分の2の給与(ただし、支払い義務の上限は1日当たり200ドル、期間全体で2,000ドル)を支払う必要がある。本措置も従業員50人以下の場合、適用除外対象となり得る。

上記2つの法はいずれも、法律成立から15日以内に有効となり、2020年12月31日に失効する。

第3(税額控除)は、還付可能な税額控除が設けられた(条文のDivision G)。今回の第2弾対策法に含まれる「緊急事態家族・医療休暇拡大法」(条文のDivision C)および「非常事態有給傷病休暇法」(条文のDivision E)に基づいて、従業員500人未満の雇用主が休業した従業員に対して支払った給与分の100%が、四半期ごとに控除されることになる。控除対象となるのは、1986年内国歳入法が定める雇用主負担分の連邦社会保障税(注)となる。

ただし、税額控除の上限がそれぞれ定められている。「緊急事態家族・医療休暇拡大法」に基づいて、雇用主が休業した従業員に支払った給与分については、従業員1人当たり1日200ドル、四半期全体で1万ドルが上限となる。

「非常事態有給傷病休暇法」に基づいて、雇用主が休業した従業員に支払った給与分については、(1)従業員自身がウイルスの影響で休業した場合は、従業員1人当たり1日511ド

ジェトロ「ビジネス短信」添付資料

ル、(2) 従業員の家族のために休業した場合、同200ドルが上限となる。いずれの場合でも、本法で認められた税額控除分が、雇用主が負担する連邦社会保障税の総額を超えた場合、その超過分は雇用主に還付される。

新型コロナウイルス対策の税制については、[米国歳入庁のページ](#)も参照。

(注) 2020年現時点で6.2%。