

家族ファースト新型コロナウイルス対策法 (Families First Coronavirus Response Act) の制定

—同対策法施行にあたり企業が知っておくべきポイント及び関連 Q&A について

秋山 真也

- 家族ファースト新型コロナウイルス対策法 (FFCRA) は、新型コロナウイルスの影響を受けた一定の労働者への有給休暇の保証や雇用主の税額控除などを含みます。労働者に新たに与えられる休暇には拡大家族医療休暇 (Expanded Family and Medical Leave) と緊急傷病休暇 (Emergency Paid Sick Leave) の 2 つがあります。
- 連邦、州若しくは地方自治体が発した新型コロナウイルスに係る緊急事態宣言により、教育機関等の利用ができなくなった子どもの世話のために就労できない従業員は、休暇を取得することができます。
- 一定の従業員は、新型コロナウイルスに関連した法定事由によって勤務できなくなった場合、傷病休暇を取得することができます。

家族ファースト新型コロナウイルス対策法 (Families First Coronavirus Response Act) の成立と施行

2020 年 3 月 18 日、米国議会上院は、同下院での決議から数日を経て、H.R. 6201、家族ファースト新型コロナウイルス対策法 (以下 FFCRA といいます。) を可決しました。トランプ大統領は、同日、この法案に署名し、FFCRA は、2020 年 4 月 1 日に施行されました。そして、米国労働省は、同法に従い、FFCRA についての概要書、Q&A ([こちら](#))、及び法定の勤務場所のポスター案 ([こちら](#)) を含む、新法を遵守するための資料 ([こちら](#)) を発行しました。さらに、米国労働省は、2020 年 4 月 1 日、FFCRA に関する暫定規則 (以下本規則といいます。) を公刊しました。本規則は、雇用主に対して、FFCRA に関するさらなるガイダンスを提供しています。この規則は、多くの未解決の質問へ回答しており、それ以前に公表された Q&A と異なった説明をしている場合もあります。なお、州や地方自治体は、FFCRA 上の権利と異なる、また、それ以上の、従業員への保護及び雇用主へ付与義務を課すことがあります。本稿で記載されている義務以上の、又は、それと異なる義務が、州又は地方自治体によって課されていないかについては、弁護士にご確認ください。

FFCRA は、新型コロナウイルスにより労働者に生じるであろう経済的な犠牲に焦点をおいて立法されたものであり、一定の労働者への有給休暇の保証、食糧支援、失業保険及び雇用主の税額控

除などを含みます。成立した FFCRA は、米国議会下院を通過した原案よりも、従業員への手当ては薄く、より多くの雇用主を有給休暇付与義務を負う対象から除外しています。

本稿は、雇用主に直接の影響を与える FFCRA に含まれる休暇関連規定について、概説いたします。

FFCRA における休暇関連規定

FFCRA における休暇規定の概要は、以下のとおりです。なお、FFCRA に基づく有給休暇については、施行日である 2020 年 4 月 1 日以降に取得したものに限られ、それより前に取得した休暇については、FFCRA により認められた有給休暇として数えられません。また、雇用主が従業員に対して施行日前に有給休暇を支給していたとしても、そのことによって従業員の FFCRA に基づく有給休暇取得の権利が減縮することはないと、また、雇用主が、そのような有給休暇の付与に関して FFCRA に基づく税額控除の請求をすることもできません。

小企業への適用除外

米国労働省長官は、従業員が 50 名未満の小企業について、その事業の実行可能性が危うくなる場合には、子どもの学校若しくは保育機関が閉鎖し、又は、それらを利用できない子どもを世話するために従業員が取得できる有給傷病休暇の付与義務から除外されることがあります。そのためには、以下のいずれかの条件を満たす必要があります。

- かかる休暇付与による費用又は財政的な負担が、雇用主において実現可能な事業収入を上回り、最小限の事業運営すら止めざるを得なくなる場合
- 休暇取得を申請する従業員の不在が、彼らの事業に関する特別な知識若しくは技能又は責任を理由として、事業の財政状態又は稼働能力への重大なリスクを伴う場合
- 休暇を申請した従業員の職務を実行することができ、その意思があり、かつ適格なその他従業員が存在せず、かつそれらの職務が、雇用主が最小限の事業運営を行うにあたって必要である場合

しかし、この小企業への適用除外は自動的なものではなく、また、条件を満たしたとしても、限定的なものです。

以上のいずれかの条件を満たす場合に、雇用主は、その特定の従業員に対してのみ、緊急傷病休暇又は拡大家族医療休暇の取得を拒絶することができます。すなわち、その特定の従業員の不在により、費用又は財政的な負担が、雇用主において実現可能な事業収入を上回る場合、重大なリスクを伴う場合、又は、最小の事業運営が止まる場合にのみ、当該従業員のこれらの休暇取得を拒絶することができます。

この小企業の適用除外を受けるためには、雇用主は、上記の拒絶判断が、米国労働省により定められた本規則 826.40(b)(1)の基準に従って行われたことを文書化しなければなりません。雇用主は、それを労働省へ送ってはならず、記録として保管する必要があります。

特筆すべきは、雇用主は、他の理由による FFCRA に基づく休暇付与義務からは免除されないということです。すなわち、この免除は、子どもの学校若しくは保育機関が閉鎖し、又は、それらを利用できない子どもを世話するために取得可能な休暇に対してのみ適用されます。

拡大家族医療休暇 (Expanded Family and Medical Leave)

H.R. 6201 C 節は、緊急家族医療休暇拡大法 (Emergency Family and Medical Leave Expansion Act) (以下 EFMLEA といいます。)として知られており、既存の家族医療休暇法 (Family and Medical Leave Act) をフレームワークとして、一定の従業員に、最長 12 週間の雇用が保証された休暇を取得する権利を与えるものです。

EFMLEA においては、連邦、州若しくは地方自治体により新型コロナウイルスに係る緊急事態宣言がなされたために、学校若しくは保育機関が閉鎖してしまった、又はそれら施設の利用ができなくなった子どもの世話をしなければならず、それによって就労できない場合に、対象となる従業員は休暇を取ることができます。

対象となる従業員及び雇用主

EFMLEA は、既存の家族医療休暇法における対象従業員及び雇用主の定義を修正しました。EFMLEA においては、500 名未満の従業員を有する雇用主や最低 30 日間の業務に従事した政府系雇用主の下で働く従業員も対象に含まれます。EFMLEA において、米国労働省長官は、従業員が 50 名未満の小企業について、その事業の実行可能性が危うくなる場合には、同法における有給休暇付与義務の適用除外とすることができます。

最初の 10 日間の休暇

EFMLEA は、拡大家族医療休暇のうち最初の 10 日間を無給にしようと定めています。従業員が自ら選択して、又は、雇用主が義務付けることにより、従業員は、無給休暇期間に対して、既発生の会社の規程に基づく有給休暇、個人休暇若しくは傷病休暇、さらに各法令に定める条件を満たせば後述する EPSLA 及び既存の家族医療休暇法に基づく休暇を拡大家族医療休暇の代わりに取得することができます。

最初の 10 日間以降の有給休暇のレート

10 日間の無給休暇の後には、雇用主は、従業員の通常の賃金レートの 3 分の 2 を下らない金額 (但し、上限、1 日 200 ドル又は合計 1 万ドル) の有給休暇を支給しなければなりません。

従業員が勤務したであろう時間を確定できないことにより、勤務予定が変化する時間給従業員に対する措置も取っています。このような従業員の有給休暇については、EFMLEA に基づく休暇を取得する前 6 か月間における 1 日あたりの予定勤務時間の平均と同じレートを適用するとしています。従業員が過去 6 か月間に勤務していない場合には、当該従業員が採用の際に 1 日当たりの平均予定勤務時間として「合理的に期待していた」レートで計算されます。

EFMLEA に基づく有給休暇の計算にあたって使用される通常の賃金レートは、当該休暇が取得される前最長 6 か月間の当該従業員の通常の賃金の平均とされました。コミッション、チップ、出来

高制で給与を受けている従業員は、通常の賃金レートの計算において、それらも含めて計算されます。通常の賃金レートは、過去 6 か月間の通常の賃金レートの一部となる報酬全てを合計し、それを同期間において実際に勤務した時間で割ることによっても計算できます。

職位の保全

一般的に、拡大家族医療休暇を取得する対象従業員は、休暇を開始する前の職位又はそれと同様の職位に戻る権利を有します。EFMLEA において、従業員が 25 名未満の雇用主にはかかる規定は適用されません。また、従業員が拡大家族医療休暇を取得した場合であっても、以下の全ての要件が満たされれば、雇用主は従業員を従前の職位に復帰させる必要はありません。

- 新型コロナウイルスによる緊急事態に起因し、かつ、雇用に影響を与える、雇用主の経済的又は経営状況の変化により当該職位が無くなったこと
- 雇用主が当該従業員を同様の職位に復活させるために「合理的な努力」を行ったこと
- 上記の措置が功を奏しなかった場合に、雇用主が、同様の職位ができた場合に、当該従業員に連絡を取るといふ更なる努力を行うこと(ここにおける「連絡期間」は、①当該従業員が子どもの面倒を見るために休暇を取る必要がなくなった日、又は②当該従業員の有給休暇取得開始日から 12 週間が経過した日のいずれか早い方から 1 年間とされています。)

施行日及び期限

EFMLEA は、2020 年 4 月 1 日に施行され、同年 12 月 31 日まで効力を有します。

緊急傷病休暇 (Emergency Paid Sick Leave)

緊急傷病休暇法 (Emergency Paid Sick Leave Act) (以下 EPSLA といいます。) は、H.R. 6201 E 節に規定されており、一定の雇用主に、新型コロナウイルスに関連した以下のいずれかの理由により従業員が勤務できなくなった場合に、彼らに 2 週間の有給傷病休暇を与える義務を課しています。

- ① 従業員が、新型コロナウイルスに関連する連邦、州又は地方自治体の隔離命令に服している場合
- ② 新型コロナウイルスに関連する懸念事項により医療従事者から自主隔離をするように通知された場合
- ③ 新型コロナウイルスの症状を示しており、診断を待っている場合
- ④ 隔離命令に服している又は医療従事者から自主隔離するよう通知された者を世話している場合
- ⑤ 新型コロナウイルスに関連して、学校もしくは保育機関が閉鎖されてしまった、又はそれらを利用できない子どもを世話している場合
- ⑥ 米国保健福祉省が規定している新型コロナウイルスに実質的に類似している状態にある場合

対象となる従業員及び雇用主

EPSLA において、500 名未満の従業員を有する民間企業、政府系企業及び 1 名以上の従業員を有するその他団体は、上記要件を満たした従業員に、有給傷病休暇を与えなければならないとされています。EPSLA は、対象となる雇用主の下で働く従業員に、その従業員が勤務した期間にかかわらず、有給傷病休暇を取得する権利を与えています。

緊急傷病休暇期間

フルタイム従業員には、80 時間の有給傷病休暇を与えられます。パートタイム従業員には、2 週間の平均労働時間と同じ時間の有給傷病休暇を与えられます。

米国労働省は、Q&A において、従業員は、いかなる法定事由の組み合わせでも、2 週間又は 10 日間（フルタイム従業員については、80 時間であり、パートタイム従業員については、典型的な 2 週間の勤務時間の平均と同じ時間）の有給傷病休暇を取得することができることを説明しています。ただし、そのような場合であっても、有給傷病休暇の合計の上限は、80 時間とされています。例えば、従業員は、自身の自主隔離に基づく 80 時間の有給傷病休暇と別の理由に基づく 80 時間の有給傷病休暇の両方を取得することはできません。

新型コロナウイルスに関連する緊急有給傷病休暇を利用する必要性がなくなれば、雇用主は、同有給傷病休暇期間を打ち切ることができます。さらに、EPSLA に規定されている有給傷病休暇期間は、翌年に持ち越すことはできません。

緊急傷病休暇のレート

①隔離命令に服している場合、②医療従事者から自主隔離を要する旨の通知を受けた場合、又は、③新型コロナウイルスの症状を呈しており、診断を待っている場合には、そのような従業員は、通常の賃金レート又は連邦、州、もしくは地方自治体が定める最低賃金のいずれか高額な方で支払いを受ける権利を有します。もっとも、このような場合においても、有給傷病休暇による支払いは、1 日あたり 511 ドル又は合計 5110 ドルを超えないものとされています。

④⑤自分以外の者・子どもの世話をしている場合、又は、⑥米国保健福祉省が規定している新型コロナウイルスに実質的に類似している状態にある場合には、そのような従業員は、通常の賃金レートの 3 分の 2 の支払いを受ける権利を有します。もっとも、このような場合においても、有給傷病休暇による支払いは、1 日当たり 200 ドル又は合計 2000 ドルを超えないものとされています。

時間給従業員で、その勤務予定が変化する者については、有給傷病休暇取得前の 6 か月間の 1 日当たりの平均労働時間と同じレートで計算されます。当該従業員が、有給傷病休暇取得前 6 か月間勤務していない場合には、当該従業員が採用の際に 1 日当たりの平均予定勤務時間として「合理的に期待していた」レートと同じレートで計算されます。

EPSLA に基づく有給傷病休暇の計算にあたって使用される通常の賃金レートは、EFMLEA で規定されているものと同様ですので、前記「最初の 10 日間以降の有給休暇」の項目をご参照ください。

従業員による通知

従業員は、有給傷病休暇取得の必要性が予見できるときに、可能な限り、事前通知をする義務を負います。本規則は、特別な事情がない限り、従業員が、雇用主による既存の通知ポリシーに従うことは合理的であると考えています。

雇用主は、従業員が EPSLA に基づく有給傷病休暇を取得した初日以降継続して有給傷病休暇を取得する場合には、従業員に「合理的な通知手続き」に従うように求めることができます。

雇用主による通知

雇用主は、EPSLA に基づく緊急傷病休暇取得要件についてのポスターを、目立つ場所に、掲示し、かつ掲示を継続しなければなりません。こちらのポスター案については、前記「家族ファースト新型コロナウイルス対策法 (Families First Coronavirus Response Act) の成立と施行」に記載のとおりです。この要件に従わなかった場合、雇用主にはペナルティーがあります。

Q&A によれば、テレコミュニケーションで勤務する従業員を抱える雇用主は、メール若しくは郵送で従業員へ送付する、又は、社内外の従業員用ウェブサイトに掲示することで、ポスター掲載義務を果たすことができます。

禁止事項及び執行方法

雇用主が、(a) 有給傷病休暇を取得した従業員又は(b)EPSLA に基づく福利厚生及び保護に関する訴訟提起、申し立て、又は証言をした従業員を解雇、処罰、又は差別することは禁止されています。さらに、雇用主が、有給傷病休暇を与える条件として、従業員に、同人が傷病休暇を取得している期間中の業務を補填する従業員を探すよう義務付けることも禁止されています。

施行日及び期限

EPSLA は、2020 年 4 月 1 日に施行され、同年 12 月 31 日まで効力を有します。

雇用主の税額控除

FFCRA は、同法に基づく拡大家族医療休暇及び緊急傷病休暇に関連する費用を相殺できるように、雇用主に税額控除を与えています。

FFCRA は、雇用主に対して、2020 年度末までの四半期ごとに、同法に基づく拡大家族医療休暇及び緊急傷病休暇に対して付与する給与全額と同額の払い戻し可能な税額控除を設けています。この税額控除は、源泉徴収税のうち雇用主負担部分に対して適用されます。

ただし、緊急傷病休暇にかかる四半期の税額控除は、全従業員の賃金に課される源泉徴収税の雇用主負担部分を超えることはできません。また、雇用主が、2017 年減税雇用法 (2017 Tax Cuts and Jobs Act) に基づき有給家族医療休暇について税額控除を受けている場合には、FFCRA に基づく税額控除を受けることはできません。

雇用主は、従業員が FFCRA に基づく休暇を取得するにあたり、本規則で定められている以上の書類を要求することはできません。家族医療休暇法におけるその他の証明書の形式とは異なり、FFCRA の有給休暇には第三者の署名による証明書は必要ありません。

要求できる書類には

- (1) 従業員の氏名
- (2) 休暇を申請する期間
- (3) 新型コロナウイルスに関連した休暇を申請する法定事由
- (4) 当該事由によって当該従業員が(在宅勤務を含めて)働くことができないこと

休暇申請理由に応じて、雇用主は、従業員へ追加資料を要求できます。例えば(1)従業員が従っている隔離命令を発した政府機関、(2)従業員へ自主隔離を指示した医療従事者、又は(3)子どもの名前、学校名、保育場所、又は閉鎖若しくは利用できなくなった保育機関及び休暇を申請している期間中に他の適切な監護者がいないことの陳述といった書類です。新型コロナウイルスにより、深刻な状態の従業員本人又はそのような状態の家族を世話している場合には、通常の家族医療休暇法の証明書取得要件を守らなければなりません。雇用主は、休暇を与えた場合でもそうでない場合でも、4年間は全ての書類を保管しておかなければなりません。

家族医療休暇法と異なり、EFMLEAは、雇用主に対して、資格、権利及び責任についての従業員への通知を義務付けていません。しかし、雇用主は、継続して、そのような手続きを執ることができません。

雇用主には、これらの書類を保管する必要があります。上記の書類の取得・保管を行うことなくFFCRAに基づく有給休暇を付与した雇用主は、税額控除の対象外とされる可能性があります。雇用主としては、FFCRAの適用を受ける労働時間についての時間管理を容易にするため、別途の休暇規定を設定しておくことが望ましい対応であると考えられます。

本規則及び Q&A による補足

EPSLA の適用場面 — 法定理由との因果関係

本規則は、従業員に仕事がない場合には、EPSLAに基づく有給傷病休暇を取得できないことを明確にしました。この傷病有給休暇を取得するためには、従業員は、6つの該当理由のうち1つによって影響を受けたことにより、勤務(リモートワーク含む)できないと言えなければなりません。さらに、本規則は、地域の隔離命令(shelter, isolation or quarantine order)によって、勤務(リモートワーク含む)できない場合にのみ、この有給傷病休暇を取得でき、事業が完全に稼働できなくなった場合には、これを取得できないことを明確にしました。そのため、新型コロナウイルスによる不景気で、一時的又は無期限に事業を閉鎖しなければならなくなった場合は、この要件を満たさず、EPSLAに基づく有給傷病休暇を取得できません。

例えば、コーヒーショップが、不景気により、一時的又は無期限に店を閉じた場合、そのコーヒーショップの会計係で、現在、在宅命令(stay-home order)に従っている従業員は、その命令に従わずとも、勤務先が閉鎖しているため、勤務することができません。そのため、この会計係は、EPSLAに基づく有給傷病休暇を取得できません。その他の例として、自主隔離中にリモートワークが可能な

弁護士も、リモートワークが可能な期間は、EPSLAに基づく有給傷病休暇を取得できません。しかし、自主隔離中に、停電又は酌量可能な事情により、リモートワークすらできなくなった場合には、取得することができます。最後に、本規則は、未使用のEPSLAに基づく有給傷病休暇につき、従業員が離職時に支払いを受ける権利はないと明確にしました。

1日より短い時間の休暇取得の可否

Q&Aによれば、雇用主には、在宅勤務中の従業員又は職場での勤務を継続する従業員に対して、FFCRAに基づき1日より短い時間の休暇(intermittent leave)を与える義務はありません。従業員は、雇用主が許可した場合に限り、在宅勤務や職場に勤務する間、1日より短い時間の緊急傷病休暇又は拡大家族医療休暇を取得することができます。すなわち、従業員は、雇用主と従業員との間で合意されている場合に限り、任意の長さのFFCRAに基づく休暇を取得することができます。これは、雇用主の職場での必要性が満たされる限りにおいて、昨今の危機的状況下で、子ど

も又はその他の家族の面倒を見る従業員に、最大限の柔軟性を与えるよう雇用主を奨励するものです。とりわけ、従業員がリモートワークをしている場合を意図しています。しかし、究極的には、従業員は、雇用主が同意した場合でしか、1日より短い時間の有給休暇を取得することはできません。

本規則は、リモートワークの調整において、柔軟なスケジュールリングを雇用主に奨励し、かつ、勤務日の無給の休憩を許しています(例えば、これによって、従業員は、学校へ行っていない子どもの面倒を見ることができます)。さらに、本規則は、雇用主がそのような時間に対して給与を支払わないことを許しています。一時的に「継続勤務日の法理」(continuous workday doctrine)、すなわち、雇用主は勤務活動の最初から最後まで全ての時間に対して給与を支払わなければならないという法理、から雇用主が逸脱することを許しています。しかし、雇用主は、依然として、勤務日において、勤務時間として報告された時間に対しては、給与を支払わなければなりません。

本規則は、この公衆危機の間、雇用主と従業員へ最大限の柔軟性を与えることが、その元となる雇用主と従業員の関係に影響を与えてはならないとしています。特に、1日より短い時間の休暇の取得が、従業員の公正労働基準法(Fair Labor Standard Act)に基づく適用除外たる地位(exempt status)に影響を与えてはなりません。また、本規則は、1日より短時間の休暇が新型コロナウイルスの拡散を遅くする努力と矛盾する場合(例えば、勤務場所での勤務を継続する従業員によるEPLSAにおける①から③の理由による休暇取得の場合)には、そのような場合における同休暇取得について更に制限をかけています。

また、通常の勤務時間数で業務に従事する従業員であって、通常の勤務時間外(例えば深夜など)に勤務する従業員は、休暇を取得しているとはみなされません。

EPSLA、EFMLEA 及び既存の有給休暇の関係

EFMLEA に基づく休暇の最初の 2 週間は無給です。通常の家族医療休暇法と異なり、残りの 10 週間は、当該従業員の通常の賃金レートの 3 分の 2 の支払いを受けられる有給となります。この最初の 2 週間の間、従業員は、EPSLA に基づく有給傷病休暇を同じレート(上限 1 日 200 ドル又は合計 2000 ドル)で取得できます。EFMLEA と EPSLA は、この 2 週間につき、同時に機能して、2 重払いにはならないけれども、有給となるようにしています。

EFMLEA に基づく合計支給額は、1 日あたり 200 ドルかつ合計 10,000 ドルを上限としています

(EPSLA に基づく 2 週間の有給休暇と組み合わせた場合には合計 12,000 ドルを上限としています)。

雇用主は、4 月 1 日以降、従業員に対して、既存の有給休暇と FFCRA に基づく緊急傷病休暇又は拡大家族医療休暇のどちらかの選択を許すことはできますが、どちらかの選択を義務付けることはできません。

また、特筆すべきは、10 週間の拡大家族医療休暇につき、従業員の選択により、又は、雇用主が義務付けて、バケーションや PTO といった既存の有給休暇を使用し、従業員が 100%の補償を得られることです。

EPSLA, EFMLEA 及び家族医療休暇法の関係

従業員は、EFMLEA 及び家族医療休暇法の下で、12 か月間に、最長 12 週間の取得できます。そのため、以前に取得した家族医療休暇法に基づく休暇は、従業員の EFMLEA の取得時間として計算されず、その逆もしかりです。すでに家族医療休暇法に基づく権利を使い切った従業員は、EPSLA に基づく最長 80 時間の休暇を取得することができます。

その他の休暇、例えばバケーションや PTO は、それが新型コロナウイルスに関連した理由で取得されたものであったとしても、EPSLA 又は EFMLEA の取得時間として計算されません。加えて、2020 年 4 月 1 日より前の新型コロナウイルスに関連した欠勤に対して、EPSLA 又は EFMLEA を適用することは許されていません。

注意すべきは、州や地方自治体によっては、FFCRA 同様の目的で、従業員への補償をするために、雇用主の義務を拡大する法律や政令を発行した、又は、発行しようとしていることです。例えば、ロサンゼルス市においては、500 名以上の従業員を有する雇用主にも、新型コロナウイルスに関連した有給傷病休暇の付与義務を拡大する政令が市長によって検討されています。また、サンノゼ市についても、同様に、FFCRA で定められている以上の傷病休暇を付与する政令を検討しています。そのため、FFCRA に加えて、州及び地方自治体の法律を確認することが重要です。

職場の閉鎖及び一時帰休命令

(4 月 1 日以前又は以降に)職場が閉鎖された又は一時帰休を命じられた場合、従業員は FFCRA に基づく有給休暇を取得する権利はありませんが、失業保険給付を受けられる可能性があります。これは、従業員が職場の閉鎖前に休暇を要求していた場合であっても適用されます。

緊急傷病休暇又は拡大家族医療休暇を取得している間に雇用主が職場を閉鎖した場合、従業員は、職場が閉鎖される前に取得した緊急傷病休暇又は家族医療休暇分について金銭給付を受けられます。職場の閉鎖日時点において、従業員は FFCRA に基づく有給休暇を取得する資格を失いますが、失業保険給付を受けられる可能性があります。

なお、Q&A は、従業員が FFCRA に基づく有給休暇と失業保険給付を同時に受け取ることはできないことを明確にしています。

FFCRA の下での雇用主へのペナルティ

EPSLA に基づく傷病有給休暇を与えないことは、公正労働基準法における最低賃金の未払いと同視されています。すなわち、その場合、雇用主は、未払い賃金、逸失利益及び弁護士費用を支払う義務を負います。加えて、FFCRA は、雇用主に対して、既存の家族医療休暇法の同種規定と類似した、反差別及び反報復義務を課しています。

FFCRA は、それに基づく休暇取得とは無関係に従業員へ影響したであろう雇用行為(例えば、解雇)から、従業員を保護するわけではありません。しかし、その他家族医療休暇法に基づく請求と同様に、雇用主は、FFCRA に基づく休暇を取得していなくとも、従業員が解雇され又は契約が解消されたと証明できなければなりません。

最後に

FFCRA に基づく有給休暇付与に関する運用については、米国労働省が随時情報を更新しておりますので、同省による情報の更新にご留意ください。

弊所の危機管理チームは、世界規模の新型コロナウイルスの脅威を注視しており、サプライチェーン管理、保険法、サイバーセキュリティ、雇用法、会社法等に精通した弁護士と協働しながら、緊急かつ変化する状況においてクライアントへ重要なガイダンスを提供しております。急速に展開する本トピックに関する今後の情報については、弊所の[こちら](#)の特設ページを御覧ください。

本稿の原文(英文)につきましては、[COVID-19: Analysis of H.R. 6201, the Families First Coronavirus Response Act](#), [COVID-19: Department of Labor Publishes Required Poster and Additional Guidance Regarding the Families First Coronavirus Response Act \(FFCRA\)](#), [COVID-19: Department of Labor Guidance Answers Many Questions About the Families First Coronavirus Response Act\(FFCRA\)](#), [COVID-19: DOL Issues Temporary Final Rule on Expanded Paid Sick and Family Leave Enforcements](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

秋山真也 (日本語版監修)
31 West 52nd Street
New York, NY 10019
+1.212.858.1204
shinya.akiyama@pillsburylaw.com

吉江穂・荒井菜々子 (日本語版作成協力)

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

田中里美
satomi.tanaka@pillsburylaw.com

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.

© 2020 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.