



## 米国における従業員の休暇に係る時限立法の成立 —新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大を受けた日系企業の対応— 執筆者: 辰巳 郁、梅田 賢

### 1. はじめに

2020年1月以降、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)(以下「コロナウイルス」といいます。)の拡大により世界を取り巻く環境は急変しつつあります。WHOは3月11日にコロナウイルスがパンデミックに該当する旨の認識を示し、米国では、同月13日、トランプ大統領が国家非常事態を宣言しました。2月21日にワシントン州で最初の感染者が確認された後、僅か1か月あまりで感染者数では世界最多となり、3月30日時点で米国全体では16万人を超える感染者が確認されるなど、その感染拡大のスピードは当初の予想を遙かに上回っています。

コロナウイルスの感染拡大を阻止すべく、米国の連邦・州・地方自治体は、連日、様々な対応策を公表しており、米国に進出している日系企業もこれらの米国における環境の激変を踏まえた迅速な対応を迫られています。とりわけ、米国の一部の州では外出禁止令が発出されており、この場合の従業員の取扱いが問題となることが多くなっています<sup>1</sup>。

このような中、コロナウイルス対策の一貫として、3月18日、Families First Coronavirus Response Act(以下「FFCRA」といいます。)が米国上院で可決され、同日、トランプ大統領の署名によって成立しました。FFCRAは4月1日に施行される予定です。

FFCRAは、コロナウイルスの影響によって出勤をすることができない従業員の休暇の取扱いを拡張する内容を含んでおり、米国に進出している日系企業にも影響があり得ることから、本稿ではその概要をご紹介します。

### 2. Families First Coronavirus Response Act の概要

FFCRAには、従業員の休暇に関連して、(1)緊急家族・医療休暇拡張法(Emergency Family and Medical Leave Expansion Act)(以下、「緊急家族・医療休暇拡張法」といいます。)、や(2)緊急有給病欠法(Emergency Paid Sick Leave Act)(以下、「緊急有

<sup>1</sup> カリフォルニア州では3月19日(同日発効)、ニューヨーク州では3月20日(同月22日発効)、原則として全ての従業員のオフィスへの出勤を禁じる旨の行政命令が出されるなど、非常に厳格な対応がとられています。

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (Tel: 03-6250-6201 E-mail: [newsletter@jurists.co.jp](mailto:newsletter@jurists.co.jp))

給病欠法」といいます。)と呼ばれる法律が含まれています。それぞれの概要は以下のとおりです。

### (1) 緊急家族・医療休暇拡張法(Emergency Family and Medical Leave Expansion Act)

緊急家族・医療休暇拡張法は、雇用者に対して、従業員の子供の出生、家族の看護、本人の病気等を理由とする最大 12 週間の休暇の付与を義務付ける家族・医療休暇法(Family and Medical Leave Act)の適用範囲を拡張することを目的としています。具体的には、以下のとおりコロナウイルスの影響による子供の学校等の閉鎖に伴い、子供の面倒を見るために職務を行うことができない従業員に対して、雇用者は、一定の休暇(無給・有給)を付与し、また、原則としてその従業員を休暇前の地位に復帰させることが必要となります。

その詳細は以下のとおりです。

休暇の取得事由	コロナウイルスに関する緊急事態により、18 歳未満の子供の学校又はその世話をを行う場所が閉鎖され、子供の面倒を見る手段がない場合において、当該子供の面倒を見るために従業員が職務(テレワークを含む)を行うことができない場合
対象となる雇用者	従業員が 500 人未満である民間雇用者(但し、従業員 50 人未満の小規模事業者については、規則で除外される予定)及び政府雇用者
対象となる従業員	少なくとも 30 日以上その雇用者に雇用されている従業員
休暇の期間	最大 12 週間
給与の取扱い(有給・無給)	① 最初の 10 日間 無給。但し、従業員は、下記の緊急有給病欠法に基づく有給を含む他の有給休暇を使用することも可能 ② その後の期間 原則として平時の給与の少なくとも 3 分の 2 以上を支払う必要あり(但し、1 日 200 米ドル、合計 10,000 米ドルを上限とする)
復帰時の取扱い	特段の事情がない限り、従前の地位に復帰させる必要あり
有効期間	2020 年 12 月 31 日まで

### (2) 緊急有給病欠法(Emergency Paid Sick Leave Act)

上記(1)に加えて、従業員がコロナウイルスの影響によって隔離措置等を受けている場合や隔離措置等を受けている者の面倒を見ている場合には、雇用者は、当該従業員に対して一定の有給休暇の付与が義務付けられます。

その詳細は以下のとおりです。

休暇の取得事由	
当該従業員自身に起因する取得事由	① 当該従業員がコロナウイルスに関する連邦・州・地方自治体による隔離措置命令を受けた場合 ② 当該従業員が医療機関からコロナウイルスに関する懸念に基づく自主的な隔離措置を取るよう助言を受けた場合 ③ 当該従業員にコロナウイルスの症状があり、診察を受ける場合
その他の取得事由	④ 当該従業員がコロナウイルスに関する連邦・州・地方自治体の隔離措置命令又は医療機関からコロナウイルスに関する懸念に基づく自主的な隔離措置を取るよう助言を受けた者(家族以外の者を含む)の面倒を見ている場合 ⑤ コロナウイルスの予防のために、18 歳未満の子供の学校又はその世話をを行う場所が閉鎖され、子供の面倒を見る手段がない場合において、当該子供の面倒を見ている場合(但し、従業員 50 人未満の小規模事業者については、本事由は規則で除外される予定) ⑥ 当該従業員が、保健福祉長官により指定されるその他類似の状況にある場合
対象となる雇用者	500 人未満の従業員を有する民間雇用者及び政府雇用者
対象となる従業員	全ての従業員(勤務期間にかかわらず)
休暇の期間	最大 2 週間分(フルタイムの従業員は 80 時間、パートタイムの従業員は 2 週間の間に勤務する平均時間)

給与の取扱い	
上記①～③の取得事由	平時の給与と同額(但し、1日 511 米ドル、合計 5,110 米ドルを上限とする)
上記④～⑥の取得事由	平時の給与の 2/3(但し、1日 200 米ドル、合計 2,000 米ドルを上限とする)
有効期間	2020 年 12 月 31 日まで
その他の留意点	従業員に対する通知(掲示)が必要となる(FFCRA の施行後 7 日以内に労働省長官よりモデルが公表される予定)

### (3) 雇用者の税務上の恩恵

上記の緊急家族・医療休暇拡張法及び緊急有給病欠法の各規定に基づいて付与された従業員に対する有給休暇期間中の給与について、雇用者は、それぞれの上限額の範囲内で従業員に支払った金額と同額のタックスクレジットを取得することができ、その分の税額控除を受けることが可能です。

### (4) 各州等の自治体の対応

FFCRA は連邦法ですが、州・地方自治体レベルではより従業員の保護に厚い規制が設けられる場合もあり得ます。したがって、FFCRA に加えて、各企業に適用される州・地方自治体の法令についても確認が必要となります。

## 3. おわりに

FFCRA の制定により、コロナウイルスに起因して在宅を迫られる従業員には一定の有給休暇が認められる一方、有給休暇を付与する雇用者に対しても税務上の恩恵が付与されることから、FFCRA は対象となる雇用者・従業員のいずれにとっても影響が大きい法律といえます。今後制定される予定の規則の内容、各州・地方自治体の法令も含め、引き続き注視しておく必要があります。



たつみ かおる  
**辰巳 郁**

西村あさひ法律事務所 ニューヨーク事務所 弁護士

[k\\_tatsumi@jurists.co.jp](mailto:k_tatsumi@jurists.co.jp)

2005年弁護士登録。2013年ニューヨーク州弁護士登録。2012-2013年 Kirkland & Ellis LLP(シカゴ)出向。2013-2015年法務省民事局(会社法担当、商事課併任)出向。国内外のM&A、組織再編等に多数関与。株主総会、コーポレート・ガバナンス、危機管理等を含む一般企業法務にも幅広く従事。会社法、金商法を中心とする法制度や実務運用の在るべき形についても積極的に発言。2018年10月よりニューヨーク事務所所属。



うめだ まさる  
**梅田 賢**

西村あさひ法律事務所 ニューヨーク事務所 弁護士

[m\\_umeda@jurists.co.jp](mailto:m_umeda@jurists.co.jp)

2007年弁護士登録。2016年ニューヨーク州弁護士登録。2015-2016年 Debevoise & Plimpton LLP(ニューヨーク)、2016-2018年メキシコの法律事務所である Basham, Ringe y Correa, S.C.(メキシコシティ・ケレタロ)出向。国内外のM&A、一般企業法務、株主総会対応、商事紛争等の業務に従事すると共に、メキシコを中心とした中南米各国における日本企業の法務案件を担当。2019年2月よりニューヨーク事務所所属。

西村あさひ法律事務所では、M&A・金融・事業再生・危機管理・ビジネスタックスロー・アジア・中国・中南米・資源/エネルギー等のテーマで弁護士等が時宜にかなったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。

バックナンバーは<<https://www.jurists.co.jp/ja/newsletters>>に掲載しておりますので、併せてご覧ください。

(当事務所の連絡先) 東京都千代田区大手町 1-1-2 大手門タワー 〒100-8124

Tel: 03-6250-6200 (代) Fax: 03-6250-7200

E-mail: [info@jurists.co.jp](mailto:info@jurists.co.jp) URL: <https://www.jurists.co.jp>