

# 基礎研 レポート

## 新型コロナを機に米国も有給病気休暇の付与を義務化か —感染拡大で俄かに脚光

経済研究部 主任研究員 窪谷 浩  
(03)3512-1824 kubotani@nli-research.co.jp

### 1—はじめに

米国には連邦レベルの労働法に病気休暇をはじめとする有給休暇についての規定がない。このため、従業員に有給休暇を付与するかは基本的に各企業の判断に任されている。もっとも、州や地方政府レベルでは有給病気休暇の付与を義務付けている地域もあり、有給病気休暇を付与されている労働者の割合（以下、付与率）は業種や地域などによる格差が大きくなっている。とくに、所得水準の低い飲食・宿泊業などで付与率が低くなっており、病気に罹患した場合の生活保障の観点からも問題を抱えている。

一方、これまでの実証研究によって、有給病気休暇は休職中に収入を確保できるセーフティーネットとしての機能だけでなく、従業員が罹患したまま職場に行くことを減らすことで、感染症の感染抑制にも効果があることが示されている。

米国内で新型コロナの感染者数や死亡者数の急激な増加、感染対策として外出制限や外食禁止などの感染対策が強化される中で、自身の感染や感染家族の介護に加え、感染者との濃厚接触による隔離などで休職者数が増加している。このような中、生活保障、感染対策として有給病気休暇が俄かに注目されている。

米議会は、有給病気休暇の導入が遅れている中小企業をターゲットに、新型コロナに関連し休職した従業員に対して、有給病気休暇付与の義務付けを盛り込んだ「家族第一コロナウイルス対策法」（FFCRA）を3月18日に超党派の圧倒的な支持で成立させた。

本稿では、米国の有給病気休暇付与の状況を概観した後、新型コロナ関連に限定されているとはいえ、連邦レベルで初めて有給病気休暇の付与を義務付けるFFCRAについて解説した。米国における今後の有給休暇付与義務の拡大を期待したい。

## 2—有給病気休暇の現状と課題

### 1 | 有給病気休暇とは

有給病気休暇 (Paid Sick Leave) とは、本人や家族の病気治療・予防・見舞いの為に仕事を休んだ場合に、欠勤により失う給与を補う休暇制度である。米国では連邦レベルの労働法に病気休暇を含めた有給休暇の付与に関する規定はない。米国の「家族・医療休暇法」(FMLA)は、従業員50人以上の企業に対して、病気や家族の介護のための休暇付与を義務付けているが、有給ではなく無給休暇だ<sup>1</sup>。OECD加盟国で有給病気休暇の付与が義務付けられていないのは、米国と韓国<sup>2</sup>だけである<sup>3</sup>。

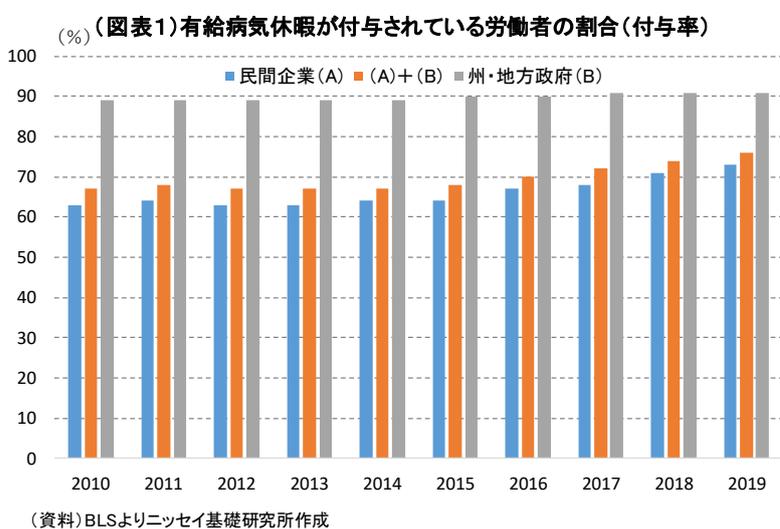
米国で有給休暇が義務付けられていない理由として、有給休暇は福利厚生であるとの認識が強く、有給休暇の付与はあくまで雇用者と被雇用者間の取り決め事と考えられていることが大きい。このため、有給病気休暇を付与するかどうかは基本的に各企業が判断することになる。

もともと、07年のサンフランシスコ市を皮切りに、12年にコネチカット州が州として初めて有給病気休暇の付与を義務化するなど、州や地方政府では義務化の動きが続いている。20年5月末時点ではワシントンDCを含む13の州で義務化されており、行政府でも対応は分かれていると言えよう。

これらの結果、有給病気休暇が付与されている労働者の割合(以下、付与率)は、19年3月時点で州・地方政府職員が91%となっている一方、民間企業労働者の73%に留まっている(図表1)。

もともと、付与率を時系列にみると、州・地方政府職員は9割前後で横ばいだが、民間企業は2010年の63%から+10%ポイント増加しており、有給休暇を付与する動きが広がっていることが分かる。

一方、民間企業の付与率は改善しているものの、以下に示すように企業規模、業種や地域による格差が大きくなっており、問題視されている。



<sup>1</sup> FMLAは新型コロナ対策のために、FFCRAによって20年12月末を期限として新型コロナに関連して最長12週間の有給休暇付与を義務付ける改訂がされた。

<sup>2</sup> 韓国政府により、新型コロナが「第1級感染症新種感染症候群」に分類されたことを受けて、新型コロナ感染により入院・隔離される場合には、感染予防法に基づく時限措置として韓国政府から有給休暇費または、生活支援費が援助されることになっている。

<sup>3</sup> “Paid Leave for Personal Illness: A Detailed Look at Approaches Across OECD” (2018), UCLA WORLD Policy Analysis Center, [https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Personal%20Medical%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches\\_0.pdf](https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Personal%20Medical%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches_0.pdf)

## 2 | 民間企業の属性などによる有給病気休暇付与率の格差

有給病気休暇の付与率を企業規模別にみると、従業員 500 人以上の大企業では 89%となっている一方、100 人未満の中小企業では 65%に留まっており、大企業と中小企業では 24%ポイントの大きな開きがある（図表 2）。

次に、有給病気休暇の業種別付与率をみると、金融・保険では 97%、情報も 95%とほとんどの労働者に有給病気休暇が付与されている一方、小売業で 64%、建設業で 58%と低くなっている（図表 3）。さらに、飲食・宿泊業では 45%と、半分以上の労働者が付与されていない状況だ。

付与率の高い金融・保険業と、最も低い飲食・サービス業では 52%ポイントもの格差が存在している。

一方、これら業種の 18 年の平均年収は金融・保険で 10 万 9 千ドル、情報で 11 万 4 千ドルと民間企業の平均年収である 5 万 7 千ドルを大幅に上回るのに対して、建設業が 6 万 3 千ドルと平均を上回っているものの、小売業が 3 万 2 千ドル、飲食・宿泊業に至っては 2 万 2 千ドルと最も低賃金の業種となっている。

このように給与水準の低い業種で有給病気休暇の付与率が低くなっているため、所得階層別の付与率では、所得上位 25%で 90%となっている一方、所得下位 25%で 47%と所得水準の低い層ほど有給病気休暇が付与されていない結果となっている（図表 4）。

このことは、給与水準が低い上に有給病気休暇が付与されない飲食・宿泊業に従事する労働者は、病気に罹患した場合や家族を介護する必要に迫られて休職する場合に生活が脅かされる可能性が高いことを示している。

最後に、有給病気休暇の付与率を地域別にみると、ワシントン州、オレゴン州、カリフォルニア州など有給病気休暇の付与を義務付けている州を多く含む太平洋諸州で 91%となるなど、西部が 86%と高い割合になっている（図表 5）。

一方、有給病気休暇の付与を義務付けていない州を多く含む南中部東半分（62%）を含む南部が 68%となっているほか、中西部では 66%に留まっている。このため、有給休暇取得の義務付けが付与率に影響している可能性が高い。

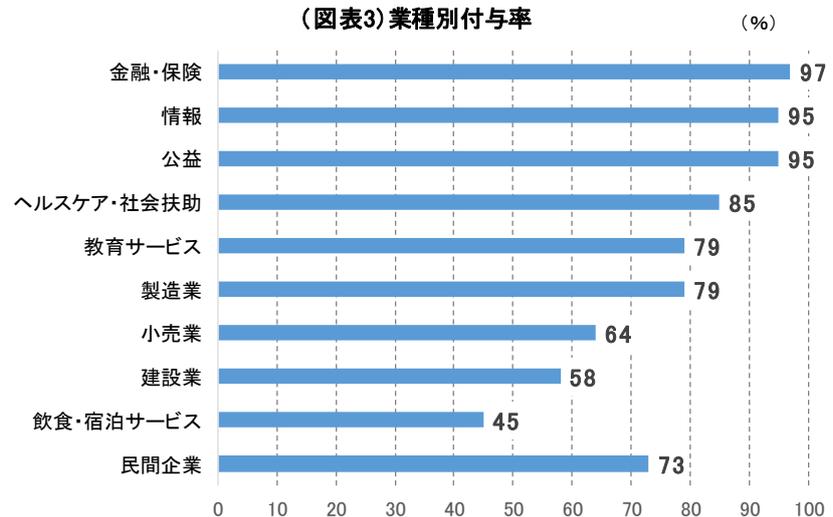
（図表 2）企業規模別付与率

項目	付与割合 (%)
全体	73
1~99人	65
100~499人	80
500人以上	89

（注）19年3月調査

（資料）BLSよりニッセイ基礎研究所作成

（図表 3）業種別付与率



（資料）BLSよりニッセイ基礎研究所作成

（図表 4）所得階層別付与割合

項目	付与割合 (%)
全体	73
下位 25%	47
下位 25~50%	77
上位 25~50%	86
上位 25%	90

（注）19年3月調査

（資料）BLSよりニッセイ基礎研究所作成

(図表5) 地域別付与率

国勢調査区域	構成州	付与割合
北東部		76
ニューイングランド	メイン州、ニューハンプシャー州、バーモント州、マサチューセッツ州、ロードアイランド州、コネチカット州	81
中部大西洋岸	ニューヨーク州、ニュージャージー州、ペンシルベニア州	75
南部		68
大西洋側南部	デラウェア州、メリーランド州、バージニア州、ウエストバージニア州、ノースカロライナ州、サウスカロライナ州、ジョージア州、フロリダ州、ワシントンDC	68
南中部東半分	アラバマ州、ケンタッキー州、ミシシッピ州、テネシー州	62
南中部西半分	アーカンソー州、ルイジアナ州、オクラホマ州、テキサス州	71
中西部		66
北中部東半分	イリノイ州、インディアナ州、ミシガン州、オハイオ州、ウイスコンシン州	65
北中部西半分	アイオワ州、カンサス州、ミネソタ州、ミズーリ州、ネブラスカ州、ノースダコタ州、サウスダコタ州	70
西部		86
山岳諸州	モンタナ州、アイダホ州、ワイオミング州、ネバダ州、ユタ州、コロラド州、アリゾナ州、ニューメキシコ州	75
太平洋諸州	アラスカ州、ワシントン州、オレゴン州、カリフォルニア州、ハワイ州	91

(注) 国勢調査の調査地域分割、赤字は有給病気休暇付与を義務化している州。19年3月時点

(資料) BLSよりニッセイ基礎研究所作成

### 3 | 有給病気休暇付与の義務化が有給病気休暇取得を後押し、感染症予防に効果

実際にテンプル大学経済学部の Maclean 教授を中心とするグループによる実証研究<sup>4</sup>では、有給病気休暇の付与が義務化された州では、付与率が義務化前の 65.9%から義務化後に 12.8%ポイント改善し、78.7%になったことを示している (図表6)。

(図表6) 州政府による有給病気休暇の付与義務化に伴う変化

項目	単位	義務化導入前	義務化導入後の変化幅
有給病気休暇が付与された労働者の割合	%	65.9	12.8
有給病気休暇取得時間	時間(1年当たり)	17.8	1.983
有給病気休暇取得時間(付与率変化分)	時間(1年当たり)	17.8	15.4
有給病気休暇付与に伴う労働コスト	ドル(1年当たり)	567.6	45.813
	ドル(時間当たり)	0.326	0.027
休暇付与に伴う労働コスト(付与率変化分)	ドル(時間当たり)	0.326	0.021

(注) 09年以降に有給病気休暇の付与義務化を導入したカリフォルニア州、コネチカット州、マサチューセッツ州、オレゴン州、バーモント州、ワシントンDCの国民報酬調査(NCS)を用いて、義務化前と義務化後の変化幅を5年間に亘って計測。Temple大学のJohanna Catherine Maclean氏らが推計。

(資料) "MANDATED SICK PAY: COVERAGE, UTILIZATION, AND WELFARE EFFECTS" NBER Working Paper No. 26832  
Tale 2よりニッセイ基礎研究所作成

また、同実証研究では付与義務化後の有給病気休暇取得状況、労働コストへの影響などについても評価している。1年間に取得する有給病気休暇は義務化前の 17.8 時間から全体で 2 時間程度増加す

<sup>4</sup> "MANDATED SICK PAY: COVERAGE, UTILIZATION, AND WELFARE EFFECTS" (20年3月)、NBER Working Paper No. 26832  
<https://www.nber.org/papers/w26832>

る。これは、前記の付与率の12.8%ポイント分に該当していることから、付与率の変化を加味した有給病気休暇の取得時間の増加は15.4時間となり、1日8時間労働とするとおよそ2日分の有給休暇増に相当する。

さらに、有給病気休暇の付与義務化に伴う労働コストの増加は、義務化前の年間567.6ドルから45.8ドル増加する。これは年間総労働時間（1,700時間）で換算すると1時間当たりの追加コストが2.7セント、付与率の変化分を加味した場合に1時間当たり2.1セントの増加要因となる。

州政府などが有給病気休暇の付与を義務化することに対する反対理由として、労働コストが上昇し、労働需要が減少する懸念が示されることが多い。しかしながら、前述の実証研究では、有給病気休暇の付与義務化に伴う労働コストの上昇は限定的であり、労働需要の減少を示すデータは確認できなかったとしている。

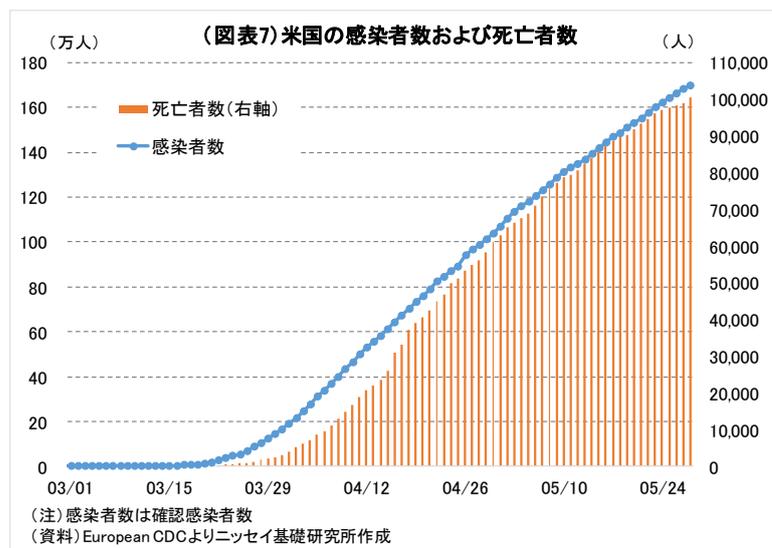
一方、有給病気休暇には病気罹患時の生活保障としての機能だけでなく、インフルエンザなどの感染症が流行する際に罹患を隠して職場に通い感染を拡大させるのを防ぐ効果も指摘されている。08年のシカゴ大学の調査<sup>5</sup>では、インフルエンザのような感染症に罹患した際に出勤したことがあるとの回答が、有給病気休暇が付与されていない労働者では68%に上っている一方、有給病気休暇が付与されている層では53%と、付与されていない労働者が15%ポイント上回っている。同調査は、有給病気休暇を付与されていない感染症の罹患者が、休職することで収入が絶たれ、失職することを恐れて出勤する結果、感染症を拡大させる可能性を指摘している。

### 3—新型コロナと有給病気休暇

#### 1 | 新型コロナの感染者・死亡者数、休職者数が大幅に増加

20年3月以降、米国内での新型コロナの感染者数、死亡者数が急増した。本稿執筆時点（5月29日）で感染者数はおよそ170万人に上るほか、死亡者数は10万人を超えた（図表7）。

新型コロナの感染拡大に伴い、自身のウイルス感染や感染した家族の介護、感染者との濃厚接触による隔離などにより、米国では3月以降に新型コロナが原因の休職者数が急増したとみられる。

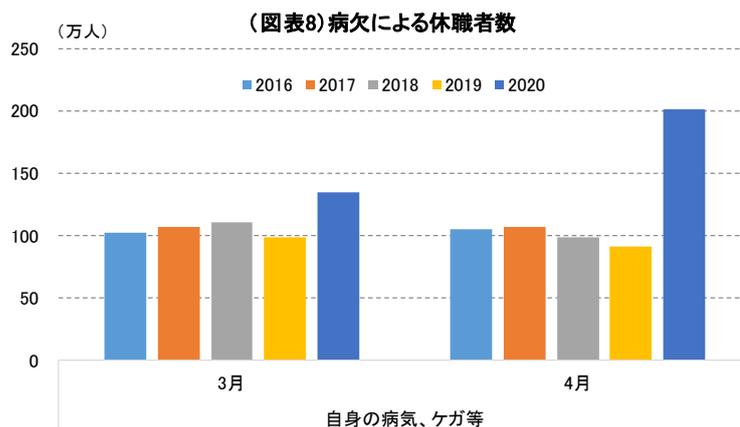


<sup>5</sup> “Paid Sick Days: A Basic Labor Standard for the 21<sup>st</sup> Century” (08年2月)  
<https://www.norc.org/PDFs/publications/PaidSickDaysReport.pdf>

実際に米国の家計調査で、自身の病気やケガ等を理由として休職している人数は、3月に134万人、4月は200万人と例年の同じ時期（100万人程度）に比べて顕著な増加がみられる（図表8）。とくに、4月は例年の倍と増加幅が大きくなっていることが分かる。

一方、休職者の大幅な増加がみられる中、有給病気休暇が付与されていない労働者では、休職中の収入が絶たれ、生活が破綻するリスクが高まる。

また、前述のように新型コロナ感染者が無収入や失職リスクを恐れて罹患を隠して出勤する場合には新型コロナウイルスの感染リスクが高まる。有給病気休暇が付与されていない飲食・宿泊業や小売業などの接客業ではとくに顧客などを通じた感染リスクが高まるだろう。



(注) 季節調整前。休職者 (Employed people with a job but not at work) のうち、自身の病気、ケガ等 (Own illness, injury, or medical problems) を理由としている人数  
 (資料) BLSよりニッセイ基礎研究所作成

## 2 | 新型コロナ対策として期待される FFCRA

3月18日に新型コロナ対策の第2弾として議会在超党派で成立させた「家族第一コロナウイルス対策法」(Families First Coronavirus Response Act、FFCRA)では、従業員500人未満<sup>6</sup>の企業を対象に20年12月までの時限立法として、有給病気休暇を付与するための緊急家族医療休暇拡大法(The Emergency Family and Medical Leave Expansion Act、EFMLEA)と、緊急有給病気休暇法(The Emergency Paid Sick Leave Act、EPSLA)を盛り込んだ。

EFMLEAは、従前のFMLAを改訂し新型コロナが原因の学校閉鎖によって18歳未満の子供の世話をしなければいけない従業員に対して、雇用主に最長12週間の有給休暇付与を義務付ける。その際、最初の2週間はEPSLAに基づく有給休暇<sup>7</sup>が適用され、その後2週間を超える休暇について通常の給与の3分の2<sup>8</sup>を支払うことが義務づけられた。

また、EPSLAでは以下の6条件を満たす場合に従業員に対して2週間程度(80時間)の有給病気休暇の付与を義務付けた。6条件は、(1)新型コロナに関連する連邦、州、または自治体の検疫または隔離命令の対象となっている、(2)新型コロナ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、(3)新型コロナの症状があり、医療機関による診察を求めている、(4)従業員が、(1)や、(2)に該当する個人を介護している、(5)新型コロナにより、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、(6)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、である。

一方、有給病気休暇取得時の給与支払い額は前記の条件によって異なり、(1)から(3)に該当す

<sup>6</sup> 従業員50人未満の企業で休業要件が継続企業としての事業の存続を危うく場合には有給病気付与の義務から免除される

<sup>7</sup> 通常レート給与の8時間分(一日の上限は511ドル、通期の上限は5,110ドル)を支給。

<sup>8</sup> 1日の上限は200ドル、通期の上限は10,000ドル。

る場合に1日当たり通常レート給与の8時間分(上限は511ドル)を満額、(4)から(6)に該当する場合に1日当たり3分の2の給与を支給することが義務付けられる。

なお、FFCRA施行前にビジネスが停止していた場合や、FFCRA施行後に解雇した従業員には有給休暇は付与されず、失業保険で補償する建付けになっている。

一方、雇用主による給与の財源は、FFCRAに基づいて従業員に支給した給与の100%分が雇用者負担の連邦社会保障税から四半期ごとに税額控除される仕組みとなっている。

#### 4—FFCRAを契機に有給休暇付与義務の拡大を

これまでみたように、米国はOECD加盟国の中で有給病気休暇の付与が義務付けられていない2カ国のうちの一つである。また、米国の民間企業の有給病気休暇付与率は7割程度に留まっているほか、企業の属性などによって有給病気休暇の付与率には大きな格差が存在している。とくに、飲食・宿泊業などの低所得層では半分以上の労働者が有給病気休暇を付与されていない。

一方、これまでの実証研究では州政府などが有給休暇の付与を義務付けることによって民間企業の有給病気休暇付与率は13%ポイント近く引き上げられることが示されている。

新型コロナの感染が拡大し、新型コロナ関連の休職者が急増する中で施行されたFFCRAは、新型コロナ関連に限定されているほか、時限措置となっているものの、連邦レベルで有給病気休暇の付与義務化を推進する上で大きな前進である。

新型コロナの感染が今後どのように進展するか不透明だが、生活保障と感染予防の観点からFFCRAが定める有給病気休暇の付与義務がどのような効果があったかを検証した上で、今後の新しい感染症リスクに備える観点からも、連邦レベルで有給病気休暇付与の義務化が規定されることを期待したい。

---

(お願い) 本誌記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と安全性を保証するものではありません。また、本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。