



合衆国家族・医療休暇法

ケネス・J・ローズ弁護士

(カリフォルニア州サンディエゴ市 ザ・ローズ・グループ)

THE UNITED STATES FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

BY: Kenneth J. Rose, Esquire, The Rose Group, San Diego, California*

Originally published in English and Japanese in International Legal Strategy, Vol. XII-4 (April 2003)

*Kenneth J. Rose, an Attorney, is the Founder and Principal of The Rose Group. A Global Labor and Employment Law Firm located in San Diego, California, U.S.A. Mr. Rose represents employers with regard to international and domestic employment and labor law issues in a wide variety of industries. Mr. Rose is listed in the Guide to the World's Leading Labour and Employment Lawyers, published by the Legal Media Group. He is co-author of the chapter on U.S. employment and labor law in the multi-volume International Handbook on Contracts and Employment, published by the International Bar Association and Kluwer Law International, and has authored numerous articles on domestic and international employment law issues. Mr. Rose graduated in 1972 from the Cornell University School of Industrial and Labor Relations in Ithaca, New York. He received his law degree with honors in 1976 from the George Washington University Law School in Washington, D.C. Mr. Rose can be reached by Email: krose@rosegroup.us

合衆国家族・医療休暇法

ケネス・J・ローズ弁護士

(カリフォルニア州サンディエゴ市 ザ・ローズ・グループ)

1. 概 論

「合衆国家族・医療休暇法」(以下 “FMLA” と略称) は、1993年施行の連邦法である。

FMLAは、有資格の従業員に対して、毎年最大12週間の不特定の家族・医療関連の理由による無給・職場保護休暇を取る権利を付与する。以下詳述するように、FMLAには、使用者への適用、合法的ベネフィットに対する従業員の受給資格、休暇請求権、休暇中の健康保険ベネフィットの保持、休暇後の職場復帰権、FMLA休暇の必要性に関する告知と認証、FMLA休暇を申請する従業員のための保護手段、従業員に関する記録の作成と保管等に関する条項が含まれている。

2. 適用を受ける使用者

FMLAは、50人かそれ以上の従業員を雇う私企業に対し、現年度又は前年度の20かそれ以上の就労暦週の各週の各就労日につき、適用する。

3. 有資格従業員

家族・医療休暇を請求する資格を得るためには、従業員は、休暇の最初の日から逆算して少なくとも12ヶ月(月は連続している必要はない)、又は12ヶ月の期間中に最低1,250時間、使

用者の下で勤務したことを要し、しかも従業員の仕事場から路面距離にして75マイルかそれ以下の地点で50人かそれ以上の従業員が雇用されていなければならない。FMLAの適用を受ける資格は、休暇の第一日目から測定される。

4. 休暇請求の合格理由

従業員は、次に挙げるいずれの理由からでも家族・医療休暇を取ることができる：(1) 従業員の子供の出産、(2) 従業員が引き取る養子又は里子の迎え入れ、(3) 重病の子供、配偶者又は親に対する看護、(4) 従業員の就労を不可能にする本人の重病。

父母の立場にある従業員は、新生児、迎え入れたばかりの養子又は迎え入れたばかりの里子との結び付きを図るためにFMLA休暇を取る権利が認められる。FMLAは、「子供」(男児女児を問わず)を広義に「18歳以下か、18歳かそれ以上であって精神的又は肉体的障害のために自己の世話の能力を持たない実子、養子、里子、継子、法定被後見人、又は親代わりの人の子供」と定義している。

FMLAは、従業員が重病の息子、娘、配偶者又は親の看護をするために休暇を取ることを許している。同法は、従業員が、休暇を得る前に、他の付添い看護人がいないことを実証することを要請しない。

5. 何を重大な健康状態とするか？

「重大な健康状態」は非常に広い幅を持たせて定義される。端的に言うと、FMLAの下では、いかなる病状でも重大な健康状態と定義することが可能である。その結果、使用者が、従業員又は従業員の配偶者なりその子供なり親が重大な健康状態にあるのか否かをその都度判断を下さなければならないことになる。使用者は、従業員又はその配偶者、子供又は親が重大な健康状態にあることの証明を医師から求めることにより判断することができる。医師の証明については、後述する。

定義により、重大な健康状態とは、(1)病院、ホスピス又は長期滞在医療施設での入院患者医療、又は(2)ヘルスケア・プロバイダーによる(又はその監督下で施される)継続的治療を要する病気、外傷、障害又は肉体的又は精神的状態を指す。

ヘルスケア・プロバイダーによる継続的治療を要する重大な健康状態は、次の一つかそれ以上の条件を含むものとFMLAの規則で定義されている：

- 連続した3暦日かそれ以上の就労不能期間(重大な健康状態、治療を受けている状態又は回復段階にある状態故に通勤通学又は他の定常的日常生活活動が不可能な期間)及び後続の治療又は、ヘルスケア・プロバイダーによる2回かそれ以上にわたる治療又はヘルスケア・プロバイダー監督下の継続的治療プログラムに先行する少なくとも1回のヘルスケア・プロバイダーによる治療を要する同健康状態による就労不能期間。
- 妊娠又は胎児ケアのために就労不能になる期間。

- 慢性の重大な健康状態(喘息、糖尿病、癲癇等)又はその治療に起因するかかる就労不能の期間。
- 治療効果が望めないような状態(アルツハイマー病、重症の脳卒中、病気の末期段階等)のため恒常的ないし長期的な就労不能の期間。
- (事故又は外傷に係わる機能等回復のための手術等)ヘルスケア・プロバイダーによる多重治療を受けるための欠勤期間(回復期間を含む)、又はがんに対する化学療法ないし放射線治療、重度の関節炎に対するPT(物理的治療)又は腎臓透析等、医学的措置を怠ると3連続暦日かそれ以上の就労不能期間に結果する可能性が大の病状に基づく欠勤期間(回復期間を含む)。

物質乱用に対する治療を受けるためにも、家族・医療休暇を取ることができる。しかし従業員の不法物質使用に基づく欠勤は適用対象外になる。更に、従業員による近過去の物質使用が治療に緊急性を与えた場合、物質乱用に基づくヘルスケア・プロバイダーによる治療を受けるための従業員の欠勤も適用対象外になる。精神病又はアレルギーに基づく欠勤は、「重大な健康状態である可能性はあるが、[重大な健康状態の定義の]条件が完全に満足されない場合はその限りではない。」

6. 重大な健康状態の定義

規則の既定によると、併発症の発生がない限り、風邪、インフルエンザ、耳痛、胃のもたれ、軽度の潰瘍、片頭痛以外の頭痛、歯科治療又は歯科矯正の結果普通に起る問題、歯周炎等が重大な健康問題の定義に合致しない例で、これらはFMLA休暇を請求する根拠にならない。

7. 就労不能期間

従業員が就労不能期間の要件を満たすには、就労不能状態にあった、つまり職場から離れた状態にとどまることを求められたことを実証しなければならない。3日かそれ以上欠勤することが必要であったことを証明するために従業員は、申し立てをした健康状態につき医師が行なった評価に基づいて判断された外傷又は疾患のために就労を妨げられたことを示す必要がある。しかしこれは、従業員が自分自身の判断で仕事をしてはいけないとか、仕事をするとう不快感を覚える又は不都合であると決定することを意味しているのではなく、ヘルスケア・プロバイダーが医療専門家の所見として該従業員は疾患故に仕事ができない(或いは仕事できた筈がない)との結論を下したことを意味する。

8. 妊娠

FMLAは、妊娠を、他の重大な健康状態とは異なった取扱いを受けるべき特別なケースとして認めている。

例えば、FMLAの施行規則が明白に既定している点に、次のような節がある:「具体的に、重度

のつわりのため出勤できないような妊娠中の従業員の場合を含めて、幾つかの妊娠関連の状態は、従業員が休暇中ヘルスケア・プロバイダーの治療を受けないとしても、そして休暇が3日以上続かなくとも、FMLA休暇を取る資格が発生する。」

しかし、妊娠関連の健康問題は、FMLAの適用が成立するためには、十分に重度のものであることを要する。

9. ヘルスケア・プロバイダーの証明

従業員が医療関連の理由から休暇を取る場合、医療ケアを要する人が従業員本人であっても、その配偶者、子供又は親であっても、使用者はヘルスケア・プロバイダーによる証明を要請することができる。使用者は、次のような証明を要請することができる：(1)従業員又は名指される家族構成員が重大な健康状態にあること、(2)重大な健康状態になった年月日、(3)かかる状態が続くであろうと予想される期間、(4)配偶者、子供又は親の世話をするために有資格の従業員が必要であるとする意見書及び配偶者、子供又は親の世話をするのに従業員が必要とされる期間の推定、又は(5)従業員は自己の職務を全うできないとする意見書。重大な健康状態が予想できる場合、使用者は該従業員に対して、医師の証明を提出する期限として少なくとも15暦日を認めなければならない。規則は又、従業員が証明提出義務を怠った場合いかなる結果が発生するかにつき知らせることを使用者に課される要件としている。この要件を満たさないと、従業員の不履行が招くべき結果は法的実行不可能となる。

断続的な休暇又は緩やかな休暇スケジュールの休暇の場合、証明は次の各項も要請することができる：(1) 計画に沿った治療の場合は、治療が施される予定の年月日と治療の続行期間、(2) 従業員本人の重大な健康状態による休暇の場合は、断続的な休暇又は緩やかな休暇スケジュールの休暇の医療上の必要性についての意見書と断続的な休暇又は緩やかな休暇スケジュールの休暇の予想される続行期間、又は(3) 家族の一員の重大な健康状態による休暇の場合、重大な健康状態にある子供、親又は配偶者の看護又は回復のために従業員の断続的な休暇又は緩やかな休暇スケジュールの休暇が必要であることを述べた意見書とかかる断続的な休暇又は緩やかな休暇スケジュールの休暇の予想される続行期間とスケジュール。

労働省は、「ヘルスケア・プロバイダー」を幅を持たせて定義している。内科又は外科の医療を施す業務の開業を認可された医師を含めることに加えて、規則は「ヘルスケア・プロバイダー」を定義して足病学専門医、歯科医、臨床心理学者、検眼士及びカイロプラクティック療法専門家も含む」としている。

重大な健康状態を理由とする休暇に係わる証明の有効性につき疑義の余地があると思われる場合、使用者は自ら指定ないし認証したヘルスケア・プロバイダーから第二の所見を求めることができる。使用者は、合理的であることを前提に、該休暇中に追跡再証明を要請することができる。

加えて、使用者は、本人自身の重大な健康状態が休暇の根拠とされた従業員に職場復帰させる条件として、従業員が仕事に戻れることを示す医師の証明書を提出するよう、従業員に要請

することができる、FMLAは規定している。しかし職務遂行適性証明を求めることができるのは、そもそも従業員がFMLA休暇を必要とする原因となった健康状態に関してのみであり、しかもかかる証明を請求できるのは、使用者が、かかる健康状態を根拠に休暇を取る従業員全員に対して、従業員は仕事に戻ることができることを述べた証明書をヘルスケア・プロバイダーから取得するよう要請する普遍的に適用される方針ないし慣行を採用している場合に限り、規則で規定されている。

10. 休暇の利用可能性

有資格の従業員は、12ヶ月の期間を単位としてその期間中、最大、合計12就労週のFMLA休暇を取る権利がある。出産又は養子或いは里子の従業員宅への迎え入れを根拠として取る休暇は、出産又は迎え入れから起算しての12ヶ月の期間が終わる前に完結しなければならない。但し、休暇期間の延長を州法が要請する、又は使用者が許可する場合はその限りではない。

11. 12ヶ月の期間の長さの測定

規則は、従業員が最大12就労週の休暇を取れる12ヶ月時間枠の設定選択肢を使用者に認めている。使用者は、(1)暦年、(2)会計年度、従業員の何らかの記念日から始まる1年等、任意に設定した休暇カレンダーの12ヶ月時間枠、(3)従業員がFMLA休暇に入った第1日目から前向きに数えた12ヶ月時間枠、又は(4)従業員がFMLA休暇に入った第1日目から後向きに数えた循環する12ヶ月時間枠、の内の一つを選んで利用することができる。選んだ方法を首

尾一貫した形で適用し、従業員には書面による告知を届けるという条件を満たす限り、使用者は上記の方法のどれでも実施することができる。使用者がどの方法も取り立てて選ぶことをしない場合、使用者は休暇を要請する従業員に最も有利な方法を利用しなければならない。

12. 断続的休暇と緩やかなスケジュール

「断続的休暇」とは、連続したある日数の期間にわたってではなく、周期的に繰返しての治療を要する重大な健康状態のために断片的なブロックに分けて取る休暇を指し、1回の休暇の長さは1時間から数週間の間がある。断続的休暇には、化学療法による治療、出産前の診療、重度のつわりの管理等を受けるために数ヶ月にわたって適宜取る休暇が含まれる。断続的休暇を要する医療サービス利用の計画を立てる際は、従業員が使用者と打ち合わせを行なうことがFMLA及び労働省規則で必要条件とされている。加えて、従業員の診療予定日が使用者の業務を著しく乱す可能性のある時、従業員はヘルスケア・プロバイダーの承認を条件に、スケジュール変更を行なう合理的努力をしなければならない。

「緩やかな休暇スケジュール」とは、従業員の正常の就労週又は就労日の時間数の一部を休暇に当てる休暇スケジュールを指す。例えば、重大な健康状態から回復途上にある従業員は、フルタイム就労スケジュールに戻る健全さを取り戻していないためパートタイムでしか職場復帰ができない場合等が考えられる。

従業員又はその家族の一員の重大な健康状態を根拠とする休暇を断続的に、又は緩やかなスケジュールにより取ることができるのは、「医療上必要」である時に限られる。しかし出産又は従業員宅での子供の迎え入れを根拠とする休暇は、従業員と使用者の間に合意が成立しない限り断続的に、又は緩やかなスケジュールにより取ることはできない。

断続的休暇をとる資格のある従業員は、最初の欠勤時にのみ有資格者であることを実証すればよく、後続の各欠勤時に繰返す必要はない。通常の勤務の中で一連の数日おきの欠勤があり、全て同一の医療に係わる理由による、同じ届出の下で、しかも同じ12ヶ月時間枠内での欠勤である場合、その全てが一つの断続的休暇時間枠を構成する。

13. 使用者の告知必要条件

使用者が、従業員ハンドブックの中で従業員のベネフィットや休暇を取る権利についての書面化された案内を広報する場合、ハンドブックは**FMLA**下での権利と責任並びに**FMLA**に係わる使用者側の方針について明瞭な情報を含んでいなければならない。かかる書面化された方針書を用意していない場合、使用者は、従業員が**FMLA**の要件を満たす休暇を申請してきたら、**FMLA**の下での従業員の権利と義務について述べた、書面化された案内をその従業員に渡さなければならない。

更に、従業員から**FMLA**休暇の申請を受理した際に、使用者は、具体的に従業員に課される期待される事項と義務について詳しく説明し、義務の不履行がもたらす結果について説明し、

従業員に対して告知する義務を負う。規則は、その際の告知には、適用する場合次の各項が含まれる必要があると規定している：(1) 休暇の利用分は、従業員の年間FMLA休暇の割当日数から差引かれること、

(2) 従業員は医師の証明(休暇が始まる前と職場に復帰する前)を提出することを要し、この要件を満足しなかった場合にはしかるべき成行きが発生すること、(3) 従業員の有給休暇を転用する権利と使用者が有給休暇転用を要請するか否か、(4) 保健ベネフィットを保持するために従業員による保険料支払が必要になるか、又かかる保険料支払に係わる取極め、(5) 職場復帰のために従業員は就労適性証明書を提出する必要があるか、(6) 従業員の基準従業員(キー・エンプロイ)としての地位とFMLA休暇後の復職が拒絶されるかもしれない可能性(かかる拒絶の条件を説明する)、(7) 従業員が、休暇から戻った時点で以前と同じ職場に復帰する、ないし同等の職場に配属される権利、そして(8) 従業員が職場に戻らなかった場合、使用者が従業員のFMLA休暇の期間分として支払った健康保険料に係わる従業員の弁済責任の潜在的可能性。

FMLAの下で付与される従業員の諸権利に関する適切な告知の不履行は、妨害に相当する可能性がある。しかしながら、従業員がFMLAの認めるベネフィットを完全に受けた場合においては、使用者は、FMLAの下で認められる諸権利について従業員に適切な情報を提供しないことによって従業員の権利を妨害したとは判断されない。

~~健康FMLAの権利に関する詳細情報は、告知書に提供されています。詳細については、お問い合わせください。~~

。

14. 従業員による告知と休暇を取るための要件説明書の請求

休暇を申請する従業員は、休暇を取る資格を確認するために特定のFMLAの認める権利の主張することはおろか、FMLAの言及すらする必要はない。従業員は、本人における休暇の必要性に鑑みFMLA休暇の要件が満たされると使用者が判断するのに十分な情報を提出する義務しか負わない。

15. 休暇がFMLAの要件を満たす旨の何らかの告知を使用者に提出する従業員の義務

休暇を申請する従業員は、休暇を取る資格を確認するために特定のFMLAの認める権利の主張することはおろか、FMLAの言及すらする必要はないものの、ある程度の告知が要求される。従業員は、FMLAの認める諸権利を特定の発動する必要はないが、従業員が申請する休暇はFMLAの要件を満たす可能性があることを十分な程度使用者に告知することは従業員の義務である。

16. 使用者は、休暇をFMLA合格案件と指定する義務を有する

無給FMLA休暇を取る必要につき告知する従業員は、かかる休暇がFMLAの要件を満たすか否かにつき使用者が判断できるよう休暇を取る理由を説明しなければならない。使用者が従業員による有給休暇利用の理由につき十分な情報を得ていないような状況下では、使用者は有給休暇がFMLA休暇の要件を満たす潜在的可能性があるか否か確かめるために従業員又は従業員のスポークスパーソンに更に問合せることができる。

一般に、従業員が休暇を必要とする事実がFMLA休暇の要件を満たすと判断するのに十分な情報を持っている場合、使用者は休暇をFMLA要件を満足する休暇として指定し、その旨従業員に知らせる義務がある。

17. 予想可能な場合、従業員は休暇の必要につき使用者に適切な告知を行なう義務がある

休暇の必要が予想できる場合、従業員は使用者に対して少なくとも30日前までに告知することが要請される。使用者は、休暇が予想できるが適切な証明がない場合、医療目的の休暇の遅延、拒絶等広範にわたる対応の選択肢を有する。状況の変化又は医療上の緊急事態故に30日以内に休暇が必要になった、又は休暇の必要が予想不可能であった場合は、実践的に可能な範囲でできるだけ速やかな告知を行なうべきである。使用者が、非緊急事態の場合従業員が欠勤当日に名指しで会社の監督者に告知するよう要請することは、FMLAの下で禁じられていない。

状況に変化があった場合、予想可能な休暇は、告知から30日に満たない時点からでも取ることができる。従業員が告知の遅延につき合理的な弁明なしに予想可能な休暇に係わる30日前の告知の提出を不履行に付した場合、使用者は、従業員が休暇の必要の告知を提出した日から数えて少なくとも30日後までFMLA休暇の始まりを遅延することができる。しかし、必要な告知の欠如故に従業員の休暇が遅延される場合、FMLAが規定する告知要件につき従業員が実際に告知を受けていたことが明らかでなければならぬ。

18. 休暇の指定と従業員への告知

休暇を、有給無給を問わずFMLAの要件を満足する休暇として指定することは、使用者の責任である。使用者は、従業員から休暇の必要の告知を受けた時から数えて2業務日以内に従業員に対してかかる指定につき告知しなければならないが、使用者が当初、決済に必要な充分な情報を持ち合わせない場合は、休暇がFMLA休暇としての要件を満足すると判断した時から数えて2業務日以内に判断内容を告知しなければならない。2日以内の告知の要件を満足する上では口頭による告知でも充分であるが、「次の給料支払日以前に書面により追跡確認することを要する(但し、給料支払日が口頭告知後1週間以内の時はその限りではなく、その場合はその次の給料支払日以前に告知しなければならないこととする)。書面化された告知は、従業員の給料支払小切手の半券部分への書込み等、いかなる形式によるものでもよい。」

19. 休暇中の報酬

FMLA休暇は、無給である。しかしながら、有給休暇、個人休暇又は(使用者が有給家族休暇を認めている場合)家族休暇の未利用蓄積分を、出産又は養子／里子の迎え入れのため、又は従業員の重大な健康状態にある子供、配偶者又は親の看護のために取る休暇の任意の部分に転用する方法を従業員は選ぶことができるが、場合によっては使用者側からかかる転用を要請することもできる。有給休暇とFMLA休暇は同時進行扱いで運用を記録することができる。使用者は、従業員に告知することなしに従業員の有給休暇の蓄積分を一方的に従業員のFMLA休暇の任意の部分に転用することはできない。使用者は、FMLA休暇と有給病欠の逐次

的使用を従業員に認めることができるが、又FMLAの利用権と有給病欠を同時進行扱いで使うよう要請することもできる。しかしながら、使用者は、従業員に対して、無給のFMLA休暇の代わりに有給病欠休暇ベネフィットを提供することによってFMLAが規定する職場復帰要件を回避することはできない。

従業員が自身の重大な健康状態のために出勤していない場合、使用者は、従業員が病欠休暇の蓄積分を12就労週の任意の部分に転用するよう強要することができる。

20. 原職復帰

使用者はFMLAの下で、従業員を前と同じポジション又は同等のベネフィット、給料その他の雇用条件で同等のポジションに復職させることを要請される。規則の規定では、「同等のポジション」は、特権、特典及び地位を含めて前と同じ給料、ベネフィット及び労働条件を提供するものでなくてはならないとされている。同等のスキル、努力、責任及び権限を前提とする前と同じ又は実質的に類似の義務と責任を内包するものでなければならない訳である。

従業員が以前就いていたポジションに復帰する資格がある場合、従業員は、前に雇用されていたのと同じ、地理的に近似する職場に復帰させられなければならない。その上、従業員は通常、同じシフト又は同じ或いは同等の勤務スケジュールに戻る権利を有する。

使用者は、次の各条件が満足されれば、高額給料を取る従業員(キー・エンプロイヤー)に対しては合法的に原職復帰を拒否することができる:(1)使用者の事業に実質的且つ深刻な経済

的被害が発生するのを防ぐ上で原職復帰を拒否することは必要であると使用者が判断する、(2)使用者が、実質的且つ深刻な経済的被害が発生すると判断した時に、原職復帰を拒否する意図であることを従業員に告示する、(3)休暇が始まった状況がいかなるものであったにせよ、従業員が、かかる告知を受けた後で職場への非復帰を選ぶ。この免責条項は、該従業員の勤務先の施設から75マイル以内の地点で使用者が雇っている従業員の10%に相当する最高額報酬の被支給者のうち給料を取る従業員にのみ適用する。該当する従業員については、そのキー・エンプロイヤーとしての地位と、原職復帰の可能性に及ぼされる影響につき、休暇申請が提出される時点で書面をもって告知することを要する。

21. ベネフィット

FMLAが及ぼすインパクトで恐らく最も甚大と考えられるのは、保健ベネフィットに対するインパクトである。有資格の従業員が休暇を取る期間がいつであれ、使用者は、従業員が休暇を取っていなかったら提供されたであろうレベルと条件でその休暇の期間を通して団体健康保健の保護を確保し続けなければならない。使用者は、従業員が出勤し続けているが如く保険料払込を続けなければならない。例えば、使用者が現役従業員の団体健康保健料の75%を負担している場合、使用者は、12ヶ月の期間毎に最大12就労週の家族・医療休暇の期間につき、かかる保険料の75%を払い込み続けなければならないことになる。

その上、従業員がFMLA休暇中は健康保健を保持しない選択をした場合、従業員の復職と同時に、資格確立待ち期間、身体検査、既存健康状態の除外等なしで、休暇が始まった時点で提供されていたのと同じの形態と同一のレベルでベネフィットを再び続けなければならない。

家族・医療休暇は、休暇が始まった日までに発生していた雇用ベネフィットのいかなる部分についても喪失に結果してはならない。しかしながら、従業員は、FMLA休暇中の年功又は雇用ベネフィットの蓄積に対しても、又休暇を取らなかったなら享受権が生じたであろう諸権利、ベネフィット又は職場におけるポジション以外の権利に対しても、権利を認められない。

従業員が家族・医療休暇の期間中も生命保健、就業不能保健、事故保健又は他のタイプのベネフィットの続行を望む場合は、使用者は、他のタイプの無給休暇につき提供されるのと同じベネフィット続行ポリシーを運用することを要請される。使用者がベネフィット続行に関するポリシーを実施していない場合、使用者と従業員の間で取極めを交わすことができる。

従業員が、重大な健康状態の持続、再発又は発症、又は本人の制御できない状況の発生以外の理由から休暇終了後に職場に戻らなかった場合、使用者は、従業員のために払込みをした保険料を回収することができる。もし従業員が、重大な健康状態の持続、再発又は発症のために職場に戻ることができないと主張したなら、使用者はかかる旨の医師の証明を請求することができる。

年金その他の退職プランに関しては、家族・医療休暇に当てられた期間は、権利付与と参加資格の観点からする限り、連続勤務の一時期と見なさなければならない。

家族休暇或いは医療休暇中の従業員は、休暇から戻るとその時点で、休暇を取らなかったなら認められたであろうと同じ範囲のベネフィット・プランの変更(但し、休暇期間中の年功又は付加に依存する変更は除く)の適用を受けることができる。

22. 非差別義務

使用者は、**FMLA**が規定する権利を行使する又は行使しようと試みる従業員の権利を妨害、制約ないし否定してはならない。使用者は、**FMLA**により非合法とされる慣行に反対したことを理由に従業員を差別待遇したり解雇してはならない。**FMLA**が認める権利を巡って提訴したり、情報を流布したり、調査又は法的手続きと関連して証言したりしたことを理由に従業員を解雇したり他の形で差別待遇することは法律違反行為に該当する。

規則には、**FMLA**の下で従業員の権利の妨害を構成する使用者の行為の例が示されている。それらの例の中には、**FMLA**休暇を認可することの拒否、従業員がかかる休暇を取ることへの不賛意の表明、作業現場を**FMLA**の下で従業員の資格が認められるための従業員数50名の敷居以下に保つために従業員を作業現場から作業現場へと移動させる手法等が含まれる。

これらの条項や事例にも係わらず、従業員に不利な雇用行動が、休暇の利用とは無関係であり、しかも合法的な非差別的実務遂行に基づいたものである以上、使用者は**FMLA**休暇をとる従業員に対して解雇や制裁といった敵対的雇用行動を取り続ける可能性がある。

23. 法的実行

FMLAの法的実行を求めるには、労働省に苦情を提出するか、しかるべき裁判所に個人的民事訴訟を起こす道がある。出訴期限は2年であるが、故意の違反の場合は3年である。

拒否された又は喪失された給料、ベネフィット又は他の報酬の金額に相当する損害賠償に対しては、FMLAの違反者に責任が発生する。故意の違反は、高くつく可能性がある。使用者は故意にFMLAに違反したとの認定が下されたら、損害賠償額が二倍に膨らむこともある。

FMLAは、裁判所は「原告に付与される判決に加え、被告の負担になる合理的な弁護士費用を認めることとする」と規定している。

24. 個人的責任

FMLA違反に対しては、監督者も個人的責任を問われることがある。「使用者の利害を代表して行動する」企業役員等の個人は、FMLAの要件の違反に対し個人的に責任を問われるとの条文が、規則の中に見られる。

25. 記録の作成と保管

使用者は、FMLA遵守の記録を作成保管しなければならない。例えば、使用者は、給与支払記録を最後に記帳した日から少なくとも3年間は保存すべきである。規則により使用者は次の各項につき記録をつけることを要請される：(1)報酬、単位給与支払期間別日割及び週間就労

時間並びに給料への付加分ないし差引き分を含む給与と識別データ、(2)従業員が取ったFMLA休暇の日付、(3)休暇が丸1日以下の単位の積み重ねとして取られた場合は、時間単位で表した休暇の長さ、(4)

FMLAの下で使用者に対して提出された従業員の休暇告知の写しと使用者が従業員に対して発した告知の写し、(5)有給及び無給休暇の利用に係わる従業員ベネフィット又は使用者側のポリシーと慣行を説明する文書、(6)従業員ベネフィットに対する保険料の払込み、及び(7)休暇をFMLA休暇扱いとすることを巡って使用者と従業員の間で見解の不一致が生じた場合、同事実に関する記録(保管されている場合)。

更に、医師の証明及び再証明に係わる記録文書、又は従業員又は従業員の各家族構成員の医療履歴はそれぞれ独立したファイルに保管し、内密医療記録文書として取扱うことを要すると、規則で規定されている。

The content of this article is intended to provide a general guide to the subject matter. Specialist advice should be sought about your specific circumstances.