

COVID-19 および有給病気休暇に関する質問

1. 政府機関の要請により、COVID-19 に関連する理由で職場が閉鎖された場合、従業員は有給病気休暇を使って欠勤をカバーすることができますか？会社はまだ営業しているが、州知事からの命令によって業務が制限されている場合はどうでしょうか？

雇用が継続しているのであれば、従業員は有給病気休暇を利用することができます。雇用主が職員を解雇した場合、その従業員は失業手当の申請をすることができます。
2. 従業員はどうやって自分がまだ雇用されているかどうかを知ることができますか？

雇用主は職員に彼らを解雇するかどうかを知らせなければなりません。解雇された場合、または勤務時間が短縮された場合、従業員は失業手当を申請することができます。
3. 従業員の子供の学校または保育施設が健康上の理由で一時的に閉鎖された場合、その従業員は、子供の面倒を見るために有給病気休暇を利用することができますか？

はい。
4. 従業員の会社またはその子供の学校もしくは保育施設が閉鎖された場合、雇用主は病気休暇の申請を却下して、代わりに自宅で仕事をすることを従業員に要求することができますか？

いいえ。
5. 雇用主が COVID-19 への感染リスクを軽減するため一時的に会社を閉鎖することを選択した場合、従業員は有給病気休暇を利用して欠勤をカバーすることができますか？

雇用主が COVID-19 への対応策として一時的に会社の閉鎖を決定した場合、雇用主は従業員による有給病気休暇の利用を許可する義務を有しません。ただし、雇用主はこのような状況において従業員に有給病気休暇の利用を許可することができます。
6. 雇用主は、COVID-19 への感染が疑われることを理由に従業員に退職を求めることができますか？

雇用主は、従業員に退職を要求することができます。ただし、雇用主は従業員にこの欠勤をカバーするために有給病気休暇の利用を要求することはできません。
7. COVID-19 への感染が疑われるため、退職を余儀なくされる従業員は、欠勤時に有給病気休暇を利用することができますか？

従業員は、有給の病気休暇を利用することができます。ただし、雇用主は従業員にこの欠勤をカバーするために有給病気休暇の利用を強制または要求することはできません。

8. 従業員は、気分が悪い場合、または COVID-19 に関連すると思われる症状がある場合、有給病気休暇を利用できますか？
従業員は、身体的な病気、けが、またはその他の健康状態に対して、与えられた有給病気休暇を利用することができます。彼らはまた、身体的な病気、けが、またはその他の健康状態にある家族の世話をするために有給病気休暇を利用することができます。
9. COVID-19 への感染の疑い、またはその症状があるため、医師が推奨した場合、従業員は有給病気休暇を利用することができますか？
はい。
10. COVID-19 に関連すると思われる病気や症状の診断、ケア、治療、または予防医療を受けるため、従業員は有給病気休暇を利用することができますか？
はい。
11. 雇用主が有給休暇 (PTO) プログラムの一環として有給病気休暇を支給する場合、従業員は COVID-19 に関連して PTO 休暇を利用することができますか？はい。
12. 雇用主は、どのようにして COVID-19 に起因すると思われる追加の有給休暇または失われた賃金を従業員に支給することができますか？
- 雇用主は、有給の病気休暇法で義務付けられている内容よりも更に寛大な有給病気休暇を支給することもできます。
 - 雇用主は、従業員に対して、病気休暇の取得を許可した最低限の目的以外にも有給の利用を許可することができます。
 - 雇用主は、COVID-19 に関連して有給病気休暇を利用する従業員の認証要求を一時的に放棄する場合があります。
 - 雇用主は有給病気休暇を前倒し支給するための新しい方針を策定し、実施することができます。
 - 返済条件が適用される控除規定に準拠している限り、雇用主は従業員に賃金の前払いをすることができます。
 - 雇用主は、供給休暇方針を確立する場合があります。また、休暇日数が残っている従業員が同僚への休暇の寄付を可能にすることもできます。