

ニューヨークでの雇用関連法の改正について

ケネス・W・テイバー、レベッカ・カー・リッツ、アンドリュー・J・ローリア、クリステン・J・ファーグソン

2018年度は、ニューヨーク内の雇用主及び従業員に適用される雇用関連法の大改正の年となりました。“#Me Too Movement”の影響を受けて、ニューヨーク州及び市それぞれが職場内で起こるセクシャル・ハラスメントを防止する目的で一連の関連法案を制定しました。またニューヨーク州においては、2018年より給与控除を通して積み立てられる部分的な有給休暇(注:給与が満額支給されることのない有給休暇を意味します)を8週間与えることを義務付ける有給家族休暇法(Paid Family Leave Benefit Law)が発効しました。加えて、ニューヨーク市は、性的暴行、家庭内暴力もしくはストーカー行為の被害者及びその家族のために従業員が有給の安全休暇(Safe Leave)を取得することができるようにする目的で病気時取得法令(Earned Sick Time Act)の改正も行いました。

この他、2018年12月31日時点において、ニューヨーク州の賃金時間法(Wage and Hour Law)に基づく最低賃金及び同法の適用除外のための最低基準が引き上げられていることにも留意する必要があります。

2019年度においても、引き続き法改正が行われ、搾乳室の利用を可能にすることや、採用時及び給与変更時に過去の給与を質問してはならないなど、従業員により多くの便宜や保護を与えることを義務付ける法案がニューヨーク周辺の様々なレベルの地方自治体で可決されております。

2018年度のニューヨーク雇用関連法の改正について

1. 2019年の有給家族休暇法に基づく支給額の増加について

2017年の法案可決により、有給家族休暇法に基づき8週間の部分的な有給休暇を従業員に与えることが2018年度より義務付けられることとなりました。2019年においては、従業員は、10週間まで休暇を取得することが権利として認められ、当該従業員は、当該休暇を同法に基づき取得した場合、州全体の週当たり平均賃金(\$1,357.11)の55%を限度として、自身の週当たりの平均賃金の55%まで受けとることができます。つまり、2019年の最大の週当たりの支給額は、\$746.41となります。加えて、2019年2月3日をもって、従業員は、臓器提供のための準備及び提供後の療養中の家族のケアのために当該休暇を使用することが可能となります。

2. セクシャル・ハラスメント防止に関する立法

2018年度の中頃、“#Me Too Movement”の影響を受けて、ニューヨーク州及びニューヨーク市の双方が職場内のセクシャル・ハラスメントにかかわる法案を可決しました。雇用主は、すべての従業員に対してセクシャル・ハラスメントの防止に関するポリシーを提供しなければならず、また、2019年の終わりまでに(場合によっては職場で働く業務委託先を含め)従業員に対してセクシャ

ル・ハラスメントの防止に関するトレーニングを実施する必要があります。雇用主は、セクシャル・ハラスメントの不服申立てを行うにあたり、仲裁による解決を義務付ける合意をすることが禁止されることとなります。また、雇用主及び従業員の間で、和解契約等を締結する際にセクシャル・ハラスメントの紛争に関する和解内容などについて秘密保持義務を課す必要がある場合、別途当事者間で和解契約等とは別に秘密保持を内容とした合意書について交渉することが必要となります。

秘密保持合意のためには、次の手順を踏む必要があり、不服申立て者又は雇用主のいずれかが開始することができます。

- 秘密保持を内容とした合意書は全ての当事者に交付されなければならない、不服申立て者に対しては、秘密保持合意について検討するために少なくとも 21 日間の期間が与えられなければならない。
- 21 日間の検討期間が経過後、不服申立て者が当該合意書に合意するのであれば、当該合意は、全当事者により署名されなければならない。
- 署名後においても、不服申立て者は、7 日間の取り消し期間が与えられなければならない。

21 日間の検討期間及び 7 日間の取り消し期間は、雇用における年齢差別禁止法 (Federal Age Discrimination in Employment Act) と同様の要求事項であります、全く同一ではありません。セクシャル・ハラスメントに関するものについては、同差別禁止法のように 21 日間の検討期間を放棄したり、短くしたりすることができない点についても留意する必要があります。

セクシャル・ハラスメント防止に関するポリシーの採択義務

全てのニューヨークの雇用主は、少なくとも年に一度、従業員に対してセクシャル・ハラスメント防止に関するポリシーを書面で提供しなければならない。ニューヨーク州労働局 (New York State Department of Labor) は法律で求められる最低基準を満たすモデルポリシー及び不服申立てに関する書面の双方をニューヨーク州のウェブサイト上で明らかにしております。

ニューヨーク市の雇用主は、英語及びスペイン語の両方でセクシャル・ハラスメントに関するポスターを見やすいところに掲示することを義務付けております。加えて、ニューヨーク市の雇用主は、従業員の採用時にセクシャル・ハラスメントに関するファクト・シートを採用時に従業員に配布しなければならない(この要件は、当該ファクト・シートの内容を従業員ハンドブックなどに記載し、配布することでも満たすことができます)。

セクシャル・ハラスメント防止に関するトレーニングの実施義務

ニューヨーク州のすべての雇用主は、2019 年 10 月 9 日までに、セクシャル・ハラスメント防止に関するトレーニングを従業員に対して実施する必要があり、以後、年に一度の継続的な実施が求められます。同様に年に一度のトレーニングの実施は、ニューヨーク市においても、2019 年 4 月 1 日をもって、義務付けられることとなりました(新規従業員に対しては採用日から 90 日以内)。ニューヨーク市の雇用主は、別途雇用主の元でトレーニングが既に実施済みであるという例外を除いて、職場内で働く業務委託先に対してもトレーニングを実施する必要があります。

ニューヨーク州法は、例えニューヨークに事業所をもっていなくとも、ニューヨーク州で短期間であっても仕事に従事する全ての従業員に対してトレーニングを実施するよう雇用主に義務付けております。ニューヨーク市法は、暦年のいずれかの日において、15 名以上の従業員を雇用した雇用主に

対して適用されることとなります。業務委託先に雇用される者は、従業員としてカウントされる点に留意する必要があります。

ニューヨーク市人権委員会 (New York City Commission on Human Rights) は、現在、モデルトレーニング教材としてオンライントレーニングプログラムを制作中(注:2019年4月1日以前に公表するとしている)であり、同教材を使用することで、ニューヨーク市のみのトレーニング要件だけではなく、ニューヨーク州で要請されるトレーニング要件も充足できるようニューヨーク州人権局(New York State Division of Human Rights)及びニューヨーク州労働局と協調していることを明らかにしています。そのため、ニューヨーク市内の雇用主は、州及び市それぞれから公表される2つの資料を用いて、従業員に対して、州及び市それぞれの要件を満たすトレーニングを二重に実施する必要はありません。

トレーニングの要件

ニューヨーク州においては、トレーニング用の教材は、複数言語で提供されることが明らかにされており、翻訳には、スペイン語、中国語、韓国語、ベンガル語、ロシア語、イタリア語、ポーランド語及びハイチクレオール語が含まれます。雇用主は、ニューヨーク州がこれら言語の翻訳のトレーニング教材を提供する限りにおいて、従業員が話す言語でトレーニングを実施することが求められます。

記録の保持

ニューヨーク州は、トレーニングを実施した後、従業員から署名付きの確認書面を集めることまでは求められませんが、記録を保持することが推奨されます。一方でニューヨーク市の雇用主は、トレーニング実施の確認を従業員が署名する書面又は電子的な方法により取得し、トレーニングの記録を少なくとも3年間保持することが必要です。

ニューヨーク州が発注する競争入札のための要件

2019年1月1日現在、ニューヨーク州又は公共機関の発注する競争入札に参加する全ての雇用主は、セクシャル・ハラスメント防止に関するポリシー採択及びトレーニングの実施に関する義務を順守していることを誓約しなければなりません。誓約書は、雇用主がニューヨーク州内で働く人だけでなく、自身の従業員に対して、ニューヨーク州法の要件を満たすトレーニングを実施し、またポリシーを提供したことを確約することを含みます。

3. ニューヨーク市の病気時取得法令に基づく休暇付与の対象に安全休暇の追加

2018年5月、有給の病気休暇 (Sick Leave)に加えて、家族が巻き込まれる性犯罪、ストーカ行為及び人身売買などの違法行為に関連して、従業員が有給の安全休暇を使用することが可能となるようニューヨーク市の病気時取得法令が改正されました。

雇用主は、同法に基づき従業員が有給の安全・病気休暇を使用できることを示すための合理的な書類等の提出を、当該従業員に対して、求めることができます。

雇用主は、採用時に有給の安全・病気休暇の権利について従業員に書面で周知することが必要であり、また雇用主が有給の安全・病気休暇のポリシーを変更した場合は、変更日から14日以内に同様の方法で周知する必要があります。周知にあたっては英語で周知すると同時に、ニューヨ

ーク市消費者局(The Department of Consumer Affairs)のウェブサイト上で公表されている場合は、従業員の主要言語で周知する必要があります。雇用主は、従業員に配布された日についての記録及び該当する従業員が当該通知を受け取った旨の証明を書面で保持しなければなりません。同様に従業員によって使用された有給の安全・病気休暇についての日時及び当該権利行使にあたって支払われた額の記録も保持する必要があります。

4. スケジュールの一時変更権 (Temporary Schedule Changes) について

少なくとも 120 日の間雇用されていた従業員に対して、1.) 未成年者又は要介護者の世話、2.) 従業員、その家族もしくはそれらの要介護者が当事者となる最低生活費給付のための法的手続きなどへの出席、又は 3.) 有給の安全・病気休暇の使用が許容される事由が生じたことを理由に、年間当たり 2 日に相当する分まで、自身の仕事のスケジュールを変更する権利を与えることが義務付けられました。雇用主は、当該権利の行使前に、有給の安全・病気休暇を使用することを義務付けられるものではありません。

2019 年度の最低賃金の上昇

2018 年 12 月 31 日時点において、時間当たりの州内の最低賃金が上昇しました。同様に、ニューヨーク州の最低賃金及び時間外労働に関する法律からの適用除外の対象となる基準(週当たりの最低給与水準)が引き上げられました。

	時間当たりの最低賃金	適用除外の対象となる最低基準 (週当たりの最低賃金)
ニューヨーク市内の 11 名以上の雇用主	\$15.00	\$1,125.00
ニューヨーク市内の 11 名未満の雇用主	\$13.50	\$1,012.50
ナッソー、サフォーク及びウェストチェスターカウンティ	\$12.00	\$900.00
その他エリア	\$11.10	\$832.00

ファストフード業界における従業員及び雇用主は依然として別の最低賃金水準に従う点に留意する必要があります。

2019 年度の雇用関連の改正について

1. ニューヨーク市における搾乳室のアクセスについて

ニューヨーク市の雇用主は、従業員から要請があった場合には、2019 年 3 月 19 日までに、搾乳室を利用可能にしなければならず、またこれに関連するポリシーを書面により周知する必要があります。

ます。搾乳室は、母乳を搾乳するために使用されるものであり、手洗い所とは別の衛生的な場所であることを必要とします。また外部からは見えない、かつ、外部者の侵入が許されないようなものでなければなりません。また最低基準として、搾乳室には、電気コンセント、椅子、哺乳瓶及びその他個人の私物を置くための台等が備え付けられ、水道水、職場、冷蔵庫へアクセスしやすい場所に設置されなければなりません。万一、搾乳室を設けることが雇用主に対して過度な負担を与えるものであれば、雇用主は、代替の施設での合意ができるように搾乳室を要求する従業員と話し合うことが求められます。

加えて、雇用者は、採用時に書面で搾乳室のポリシーを全ての従業員に周知する必要があります。

同法は、搾乳室の要請フォーム及びポリシーのモデルを作成するために、ニューヨーク市人権委員会が保健精神衛生局 (Department of Health and Mental Hygiene) と協調するよう要請しています。

2. 今後のニューヨーク市人権法 (New York City Human Rights Law) の改正予定

2018年12月20日時点において、ニューヨーク市議会は、従業員が行った個人の性と生殖に関する健康についての決定に基づいて従業員に対する雇用上の差別を禁止するニューヨーク市人権法の改正案を通過させました。性と生殖に関する健康についての決定は、生殖器系及びその機能を含む性と生殖に関する健康についてのサービス受けるための決定を含みます。当該サービスは、不妊治療関連の手続き、性的感染症の防止、テスト及び治療、並びに家族計画についてのサービス及びカウンセリング(避妊薬、不妊手続き、中絶などについて)を含みます。市長が当該法案に署名し、発効することが見込まれています。

3. ウェストチェスター・カウンティの雇用主に対する有給の病気休暇の付与義務

2018年10月、ウェストチェスター・カウンティは自身の独自の有給の病気休暇に関する条例を通過させました。当該条例は、2019年4月10日に発効し、労使協定書によってカバーされる人とは別の従業員に対して有給の病気休暇を付与することを目的としたものです(別途協定書がウェストチェスターの条例をオプトアウトする、又はこれに代わる同等のものを採択しない限り、当該条例は労使協定書が終了すると、従前労使協定書によってカバーされていた従業員に対しても適用されます)。当該条例は、5名以上の従業員を持つ雇用主は、ウェストチェスター・カウンティ内において1年あたり(暦年に基づく)80時間以上働く全ての従業員に対して有給の病気休暇を提供しなければならないとする一方で、従業員が5名未満の雇用主は、無給の病気休暇を付与すればよいと定めています。従業員は、次の5つの理由により病気休暇を取得することができます。

- 従業員又はその家族の精神的又は肉体的な病気、怪我又は健康状態
- 従業員又はその家族の医療診断、治療など
- 従業員又はその家族の予防のための医療ケア
- 公衆衛生緊急事態による職場、保育施設、学校の閉鎖
- 公共の保険医療当局が個人が実際に伝染病に感染したかどうかにかかわらず、当該個人が伝染病にさらされたという理由により、該当するコミュニティ内の従業員及びその家族が他者の健康を危険にさらす恐れがあるという決定をしたとき

ウェストチェスターの条例は家族メンバーについての広範な決定を含むものです。ニューヨーク市法とは異なり、安全休暇はこの条例では含まれておりません。

ニューヨーク市法と同様に、ウェストチェスターの条例は、年間あたり有給の病気休暇を最低 40 時間与える必要があります。従業員は通常 30 時間の労働ごとに 1 時間の有給休暇を得ることができます。有給休暇は生じますが、使用されなかった有給の病気休暇に相当する額は、退職時に従業員に対して支払われる必要はありません。権利の発生は、採用時又は法令の発効後 90 日いずれか遅い方をもって生じます。雇用主は、新規従業員が有給の病気休暇を使用する前に 90 日の待機期間を申し出ることができます。使用されなかった休暇は次年度に繰り越されますが、雇用主は、年間あたり 40 時間の有給の病気休暇に上限を設けることができます。

雇用主は、3 日以上連続欠勤について有給休暇が病気休暇の理由に基づくものであるかを確認するために、従業員に対して、合理的な書面を要求することができます。

雇用主は、全ての従業員に対して、法令の写し及び当該法令が当該従業員に対して、どのように適用されるかの書面通知を法令発効日から 90 日以内に付与しなければなりません。新規従業員は、同様の書面を採用時に配布される必要があります。加えて、雇用主は、法令の写し及びポスターを従業員のために目立つ場所に掲示しなければなりません。当該掲示物は、英語、スペイン語及び適切と思われる他の言語により掲示されることが求められます。雇用主は、また過去 3 年間についての従業員が取得し、使用した全ての病気休暇の記録について保持する必要があります。

4. 犯罪歴を尋ねることの禁止 (Bans the Box)

2018 年 12 月、ウェストチェスター・カウンティは、雇用主が応募申請時に犯罪歴について尋ねることを禁止する法案を通過させました。ウェストチェスター・カウンティの人権法 (Westchester County Human Rights Law) を改正する “Ban-the-box law” は、面接時に犯罪歴について尋ねることを禁止するものではなく、ニューヨーク州人権法 (New York State Human Rights Law) に従い、最初の応募書類が提出された後にバックグラウンドチェックを行うことを禁止するものではないことに留意する必要があります。

5. サフォーク・カウンティにおける過去の給与に関する質問の禁止

2018 年 11 月、サフォーク・カウンティは雇用主が応募者の過去の給与を尋ねること、又は過去の給与を調査することを禁止する法案を通過させました。同法は、また雇用主が雇用プロセスのいかなる段階においても、応募者の給与を決定するときに、雇用主が把握している過去の給与の情報に依拠することも禁止するものです。

同法が 2019 年 6 月 30 日に発効すると、サフォーク・カウンティは、雇用主が過去の給与情報を尋ねることを禁止するニューヨーク市、アルバニー市及びウェストチェスター・カウンティの仲間入りを果たすこととなります。州内の雇用主は、2019 年に州レベルにおいても同様の法案が再浮上するかどうか注視すべきです。2018 年、州議会の下院では同様の法案が通過したものの、上院では通過しませんでした。2019 年においては、州の上下院が民主党多数となったため過去の給与の質問を禁止する州レベルの法案が通過する可能性もあります。

本稿の原文 (英文) につきましては、[New York Employment Law Outlook 2019](#) 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)
1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1204
shinya.akiyama@pillsburylaw.com

渡辺陽介 (日本語版作成協力)

Kenneth W. Taber
1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1813
kenneth.taber@pillsburylaw.com

Rebecca Carr Rizzo
1200 Seventeenth Street, NW
Washington, DC 20036
202.663.9143
rebecca.rizzo@pillsburylaw.com

Andrew J. Lauria
1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1234
andrew.lauria@pillsburylaw.com

Kristen J. Ferguson
1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1120
kristen.ferguson@pillsburylaw.com

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.

© 2019 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.