

## 2020年1月1日に発効されるカリフォルニア州雇用主に重要な法改正

カリフォルニア州知事ギャビン・ニューサムは同州の全ての雇用主に影響する従業員に有利な数多くの法案に署名し、それらは2020年1月1日に発効されます。準備や順守に向けた計画立案が必要不可欠となります。

ポーラ・M・ウェバー、ローラ・K・レーサム、キンバリー・Y・ヒギンズ、アンドレア・R・ミラノ

- 雇用主は、2020年1月1日に発効する従業員に有利な数多くの新法を順守する必要があり、これに向けて直ちに準備をする必要があります。
- 雇用主に有利な法律が少なくとも1つ施行されます。AB673の立法目的は賃金違反の罰則として従業員が二重に賠償を受けることを制限することにあります。
- 雇用主は法務部や弁護士に相談し、発効される全ての法律を完全かつ適時に順守する必要があります。

新年からカリフォルニア州の雇用主は数多くの新たな法的義務を負うこととなります。これまでは[AB5の可決](#)及びそれが定める独立請負業者の分類に関する新基準に注目が集まっていますが、これ以外にも雇用主が認識し、2020年1月1日の発効日前に対策を行わなければならない法律が数多くあります。主だった新法の概要は以下のとおりです。

### AB51(仲裁合意の義務付けの禁止)

**内容:** AB51は、仲裁による紛争解決を義務付ける仲裁合意に署名させることで、公正雇用住宅法(FEHA)又は労働法(Labor Code)上認められている裁判所への提訴権の放棄を雇用主が雇用の条件又はその前提条件として従業員又は求職者に要求することを禁止します。

**雇用主に対する影響:** AB51は、2020年1月1日より前に存在する仲裁合意には、その内容が変更されない限り影響を及ぼしません。しかしながら、2020年1月1日又はそれ以降に採用された個人に対して仲裁への同意を雇用の条件として要求することで、雇用主は軽犯罪の罪に問われるリスクを負うこととなります。

同法は、連邦仲裁法(FAA)の規定に反しているという議論を中心に、さまざまな法的議論の対象となることが予想されます。FAAは書面でなされた有効な仲裁合意の執行を認める強行法規であり、近時の複数の判例において労使間の仲裁合意にはFAAが適用されると判示されています。確かに、仲裁の禁止を定めたこれまでの法案はFAAの規定に反する可能性があるという理由で否決さ

れてきましたが、AB51にはこれまでの同種の法案にはなかった救済条項があり、FAA上執行可能な合意を無効にするものではないと規定されています。

現職の従業員との間で仲裁合意(クラスアクションの放棄に関する合意を含みますが、これに限りません)をしていない雇用主は、仲裁合意を行っておくのが望ましいかどうかを直ちに判断し、すぐにその計画を実行する必要があります。AB51は2020年1月1日より前になされた合意には影響を及ぼさず、当該合意には法的強制力があります。雇用主が2020年以降に仲裁合意を新たに行う場合、又は既存の合意を変更する場合には法務部や弁護士に相談することをお勧めします。また、雇用主は引き続きこの新法に関する追加の改正や法的議論の状況を注視する必要があります。

### **AB749(再雇用禁止条項の禁止)**

**内容:**AB749の可決により、雇用主は和解契約に再雇用の禁止を規定することができなくなります。ただし、和解契約の当事者である従業員がセクシュアルハラスメント又は性的暴行を行ったと雇用主が誠実に判断した場合は除きます。

**雇用主に対する影響:**和解契約書のひな型を再雇用禁止の文言を含まないように改定する必要があります。また、和解交渉の監督責任がある人事部及びその他の従業員に対し、どのような状況であれば当該文言を盛り込むのが適切かを通知しておく必要があります。

### **SB707(仲裁費用の適時支払)**

**内容:**SB707は仲裁合意の条件及び義務、特に費用の支払を履行しない雇用主に対して厳格な罰則を科します。仲裁費用を適時に支払わない場合、雇用主は仲裁の権利を行使することができず、従業員は裁判所に提訴することが可能となります。

**雇用主に対する影響:**雇用主は仲裁に関連するあらゆる費用を適時に支払わなければならない、仲裁手続開始後は仲裁合意で定められた他の義務及び仲裁機関の他の規則又は義務の全てを順守しなければなりません。

### **SB142(搾乳室の設置)**

**内容:**サンフランシスコの既存の授乳への配慮条例をモデルに、SB142は授乳期の従業員が母乳を搾乳できるよう安全な個室の提供を雇用主に対して義務付けます。搾乳室にはイスや、搾乳器や私物を置ける台がなくてはならず、また、電気を使えるようにする必要があります。トイレを搾乳室とすることはできず、就労場所と近接している必要があります。また、水が流れるシンクや冷蔵庫を使用できるようにしなくてはならず、これらは就労場所に近接している必要があります。同法は従業員数が50名未満の雇用主に対し、このような措置を行うのが困難であることを理由に適用除外の申請を認めています。それでもなお当該雇用主はこのような場所を提供するために合理的な努力をすることが求められます。

**雇用主に対する影響:**既存のカリフォルニア州法で既に、雇用主は授乳期の従業員にトイレ以外の搾乳室を提供するために合理的な努力をすることが求められています。SB142はこのような場所の提供を義務付けるものです。適切な設備を備えた搾乳室を既に提供している多くの雇用主は、

この新法に向けて対応を変える必要はないでしょう。しかしながら、全ての雇用主は、提供している搾乳室が新法の義務を確実に満たす必要があります。

### **SB688(契約賃金)**

**内容:**SB688は「契約賃金」の支払いを怠った雇用主に対する労働局長官の告発権限を増大させるものです。なお、「契約賃金」とは、合意に基づく法定の最低賃金を超える賃金と定義されています。

**雇用主に対する影響:**給料の支払い対象となる労働時間に対して法定の最低賃金以上の賃金が支払われていたとしても、契約で定められた賃金レートに基づき賃金が支払われなかった場合、雇用主は責任を問われることとなります。これにより労働局長官は賃金に関する契約違反の損害賠償を雇用主に対して強制することができます。責任を問われるのを避けるため、雇用主は業務に対して適用される賃金レートをはっきりと従業員に伝え、労働時間の全てに対してきちんと賃金が支払われるようにする必要があります。

### **AB673(二重賠償の禁止)**

**内容:**現状大半の法改正が従業員に有利なものである中、雇用主にとって有利な法改正が少なくとも1つ発効されます。AB673は同一事由に起因する賃金違反に対して従業員が法定刑と民事罰の両方を追求できないようにします。従業員は今後、同一事由に起因する違反に対して法定罰か民事罰のいずれか一方(両方ではありません)しか請求できません。

**雇用主に対する影響:**この法改正により雇用主の負担が減少するとともに、賃金や労働時間に関するクラスアクションやカリフォルニア民間法務長官法(PAGA)上の紛争の和解金額が抑えられることとなります。

本稿の原文(英文)につきましては、[Significant Changes Ahead for California Employers, Effective January 1, 2020](#)をご参照ください。

## 本稿の内容に関する連絡先

**木本泰介**（日本語版監修）

725 South Figueroa Street, Suite 2800  
Los Angeles, CA 90017-5406  
+1.213.488.7113  
[taisuke.kimoto@pillsburylaw.com](mailto:taisuke.kimoto@pillsburylaw.com)

**栗原祐介**（日本語版作成協力）

**Paula M. Weber**

Four Embarcadero Center, 22nd Floor  
San Francisco, CA 94111-5998  
+1.415.983.7488  
[paula.weber@pillsburylaw.com](mailto:paula.weber@pillsburylaw.com)

**Laura K. Latham**

501 West Broadway, Suite 1100  
San Diego, CA 92101-3575  
+1.619.544.3375  
[laura.latham@pillsburylaw.com](mailto:laura.latham@pillsburylaw.com)

**Kimberly Y. Higgins**

725 South Figueroa Street, Suite 2800  
Los Angeles, CA 90017-5406  
+1.213.488.7327  
[kimberly.higgins@pillsburylaw.com](mailto:kimberly.higgins@pillsburylaw.com)

**Andrea R. Milano**

1200 Seventeenth Street, NW  
Washington, DC 20036  
+1.202.663.8056  
[andrea.milano@pillsburylaw.com](mailto:andrea.milano@pillsburylaw.com)

## Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

**田中里美**

[satomi.tanaka@pillsburylaw.com](mailto: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.