

米国の一部の州および都市で給与の透明性が義務付けられる

ステイシー・イー、ポーラ・ウェバー、ケネス・テイバー、ローラ・レイサム、レベッカ・カー・リッツ、キンバリー・ヒギンズ、ジョーダン・ローズ

- マイノリティ・グループに属する労働者の賃金格差に代表される差別問題を是正するために、米国の各地で給与の透明性を確保するための立法が進んでいます。企業による給与の開示や、その職種で支払われるであろうという給与水準を、求人情報に含むことにより、マイノリティに不利になっている構造的な賃金格差をなくしていこうという動きです。これは ESG 推進の追い風を受けて今後も強まっていくことが予想されます。
- 本年 11 月から既に施行されているニューヨーク市と 2023 年から始まるカリフォルニア州の法律を例として、雇用者がどのような対応をしなければならないかを解説します。各法律による規制は異なるので全米各地に拠点を有する日本企業は、今後の立法の動きもモニターする必要があります。

I. 給与の透明性が求められる背景

米国では、雇用主が求人広告で給与情報を開示することを義務付ける傾向が強まっています。日本では求人広告に給与の目安が記載されていることが多いですが、米国ではほとんどの雇用主が求人募集の際に給与情報を明示しません。米国では、雇用主と応募者は雇用関係を開始する前に給与について交渉することがよくあります。しかし、この状況は変わりつつあり、一部の州や市では給与の透明性を義務付ける新しい法律が制定されました。日本企業は、米国にある子会社が現地の給与の透明性に関する要件に従っていることを確認する必要があります。

これらの新法は、企業の ESG (環境、社会、ガバナンス) パフォーマンスを測定するため、特定の ESG 要素に対する透明性を強化するという、ESG の国際的なトレンドに追随したものです。2022 年の米国の株主総会、プロキシ・シーズンでは、性別や人種による給与の公平性の監査とその結果の報告を企業に求めるなど、多様性と人的資本という ESG の「S」に焦点を当てた提案が増加しました。給与の透明化に関する法律と同様に、賃金平等に関する株主提案は、賃金格差がマイノリティ・グループに属する人々に害を与え、その結果、差別的であるという見解が背景にあります。そして透明性を通じてのみ、雇用主は性別、人種、その他の属性に関わらず、同等の労働に対して同等の賃金を支払うという責任を、利害関係者に説明することができるという考え方を反映するものです。給与の透明性に関する法律は、給与の公平性に関するデータの開示を要求する「S」プロポーザルを、より広範に反映するもので、特に給与の透明性に関する法律が制定された地域においては、報告義務があまり強くない小規模の民間企業や、給与の公平性の透明性を求める活動家株主がいない上場企業を取り込むことを可能にします。

ここでは、最近制定された 2 つの給与透明化法 (1 つはニューヨーク市、もう 1 つはカリフォルニア

州の既存の給与透明化法に要件を追加したもの)について解説しています。同様の法律は、[ネバダ州](#)、[コロラド州](#)、[ワシントン州](#)、コネチカット州、メリーランド州、ロードアイランド州、およびオハイオ州のシンシナティ市とトレド市です。すでに施行されているか、近々施行予定です。給与の透明性は州法とその他行政地区の法律の両方によって管理されているため、雇用主は従業員がいるすべての場所で新しい要件をモニターする必要があります。

II. ニューヨーク市

2022年5月12日に法律として署名され、2022年11月1日より施行されたニューヨーク市人権法（New York City Human Rights Law）の改正により、求人情報における賃金の透明性が義務付けられるようになりました。具体的には、ニューヨーク市内で行われるまたは行われうる仕事の全部または一部を広告する対象雇用主は、誠実に給与または時間給の範囲を記載しなければなりません。

A. 対象雇用主

ニューヨーク市人権委員会は、本法の対象となる雇用主は4人以上の従業員（オーナーや契約社員を含む）または1人以上の家事労働者を抱え、少なくともそのうちの一人がニューヨーク市内で働いている場合に限る、と説明するガイダンスを発表しました。ニューヨーク市内で時々働く従業員が一人でもいる場合に、その雇用主が本法の対象となるかどうか議論の余地があります。それでもなお、本法適用のハードルは低く設定されているため、小規模な雇用主であっても本法の遵守が必要とされます。

B. 対象求人情報

ニューヨーク市人権委員会の説明によると、対象となる求人情報には、ニューヨーク市内でその全部あるいは一部が行われるまたは行われうる仕事、昇進、異動の機会に関するあらゆる広告（すなわち、潜在的応募者に対して出される文書による説明）が含まれます。

C. 記載されてなければならない情報

対象となる雇用主は、広告された仕事、昇進、異動の機会に対して、かかる広告を出す時点で誠実に支払う意思があるという、最低・最高給与を当該広告に記載しなければなりません。給与の上限・下限を無制限とすることは許されません。本法では、給与は基本となる年俸、時給、賃金率が含まれ、有給休暇、コミッション、ボーナス、株式といったその他の報酬や福利厚生は含まれません。これまでのところ、多くの雇用主は新法に対応するために広告する職種に関連して給与の上限・下限を提示はしているものの、その幅があまりに広いので、ほとんど役に立たないというのが現状です。

D. 施行

応募者は通常、本法違反の疑いのある広告をした雇用主を訴える権利を有しません。しかし、現従業員は雇用主による求人、昇進、異動の機会に関する不適切な広告に関して、雇用主に対して裁判所へ訴える権利を有します。

また、ニューヨーク市人権委員会は本法に基づく苦情を受け付け、調査を行います。委員会は、雇用主が委員会からの違反通知を受け取ってから30日以内に違反を是正したことを証明する場

合、初回の違反に対する罰則は科されません。雇用主は、初回の違反が是正されなかった場合、またはその後の同様の違反に対して、最高 25 万ドルの民事罰が科される可能性があります。

III. カリフォルニア州

2022 年 9 月 27 日、カリフォルニア州のニューサム知事は、新規応募者と既存従業員に対するカリフォルニア州の給与透明性要件を拡大する [上院法案 1162 号](#) に署名しました。この法律は、大部分の雇用者に、場合によっては全ての雇用者に適用され、遵守しない場合は多額の民事罰が課される可能性があります。この法律が施行されるのは 2023 年 1 月 1 日ですが、雇用主はその施行に向けて準備する必要があります。

A. 上院法案 1162 号は、カリフォルニア州の政府法典 (Government Code) 12999 条及び労働法典 (Labor Code) 432.3 条を改正するもので、以下の主要な要求事項を含んでいます。

1. 改正前は、連邦法に基づき雇用者情報報告書 (EEO-1) を毎年提出する必要がある従業員 100 人以上の民間事業主のみ、カリフォルニア州市民権局 (Civil Rights Department) (旧、公正雇用住宅局 (Department of Fair Employment and Housing)) に給与データの年次報告書を提出する義務がありました。改正後は、従業員を 100 人以上有する全ての民間事業主が給与データの年次報告書を提出しなければならず、最初の報告書は 2023 年 5 月 10 日が提出期限となっています。
 - これらの給与データ報告書には、人種、民族、性別の各組み合わせごとに、従業員の時間給の「中央値」と「平均値」を含める必要があります。
 - 従来は複数の事業所を持つ事業主は連結して報告書を提出することができましたが、この改正労働法では、事業所ごとに報告書を提出することが義務付けられています。
 - 人材派遣会社によって、または人材派遣会社を通じて雇用された労働者が 100 人以上いる民間事業主は、前年度に人材派遣会社によって、または人材派遣会社を通じて雇用された労働者に関する給与データ報告書を別途提出することが義務付けられています。この報告書には、労働者を供給するために使用されるすべての人材派遣会社の正式名称を開示しなければなりません。
 - 既存の執行メカニズムに加え、給与データ報告書の提出を怠った雇用主には、初回は従業員一人当たり最高 100 ドル、2 回目以降は 200 ドルの民事罰が科される可能性があります。
2. 15 人以上の従業員を抱える雇用主は、求人広告にその職種の「給与水準」を記載しなければなりません。旧法では、このような求人広告の義務はありませんでした。
 - 法律では、「給与水準」を「雇用主が募集職種に対して支払うと合理的に予想される給与または時間給の範囲」と定義しています。これは基本給を意味し、手当や株式、ボーナスは含まれません。
 - この給与の透明性に関する要件は、LinkedIn や Indeed などの第三者の求人情報サイトに掲載する場合にも適用されます。この新しい要件では、雇用主は給与水準に関する情報をこれらの第三者に提供しなければならず、これに伴い第三者サイトは、宣伝する求人広告にこの情報を含めなければなりません。
 - 雇用主の規模にかかわらず、従業員からの要請があれば、その従業員が現在就いている職種の「給与水準」も提示しなければなりません。

- 新法では、カリフォルニア州労働委員長 (Labor Commissioner) が雇用主に対して、「給与水準」開示義務違反 1 件につき 100ドル以上 1 万ドル以下の民事罰の支払いを命じる権限を付与しています。
3. カリフォルニア州の雇用主は、各従業員の職種と賃金率の履歴を、雇用期間中、およびその後 3 年間保持することが義務付けられています。旧法ではこのような記録保持の義務はありませんでした。
- 雇用主がそのような記録の保持を怠った場合、従業員の請求に有利となる反証可能な推定がなされます。
 - この規定の目的は、州労働委員長が、賃金格差の過去のパターンが存在するかを判断できるようにするためです。
 - 雇用主は、州労働委員長の要求に応じてこれらの記録を監査のために提出できるように準備しておかなければなりません。

B. 改正法の不明瞭な問題点

「賃金水準」の定義について： 雇用主が新しい給与透明化法に備えて準備を進める中、特に「給与水準」とは何か、どのように決定し報告すべきかという点に関して、不明瞭なままになっています。この法律では、「給与水準」を、雇用主が募集職種に対して支払うと「合理的に予想される」範囲と定義しています。しかし、多くの企業は、募集職種に対する給与を評価する際、市場の中間値を目標にしながらも、特定の候補者がその中間値を上回るまたは下回る給与を提示されるかもしれないことを理解し、各々の職位につき個別に「価格設定」をしているのが現状です。このような不測の事態に対応するために、雇用主は給与幅を広めに提示したり、上限と下限を設定したりすること場合もあります。また、従業員や応募者の中には、様々な正当かつ個別の理由により、標準的な範囲を超えた給与が支払われる場合もあるでしょう。法律はこのような問題に対処しておらず、標準範囲からの逸脱も「給与水準」の一部として開示しなければならないかどうかについては言及されていません。

遠隔勤務者への適用について： 近年、リモートワーカーが急増する中、リモートワーカー（またはリモートポジションの応募者）が給与体系情報を受け取る権利を有するかどうか不明です。通常、カリフォルニア州の法律は、州内で働くまたは居住する労働者を保護するものですが、この点については、法令では明確にされていません。

IV. 雇用主の取るべき次のステップ

雇用主は、これらの法律のどれが適用されるかを判断し、その法律に従って実務を修正し、コンプライアンスを確保する必要があります。まだ行っていない場合、ニューヨーク市の雇用主は、ニューヨーク市内で実施する求人広告の職種を直ちに特定し、該当する求人広告にその職種の給与または時給の範囲を誠実に見積もることが必要です。

同様に、カリフォルニア州の雇用主は、2023 年 1 月 1 日時点で募集している可能性のある求人広告を、対応する職務内容と共にすべて見直し、妥当な給与範囲を設定する必要があります。この機会に、従業員の雇用形態がカリフォルニア州の労働法典の規定の免除対象 (Exempt) なのか非免除対象 (Non-Exempt) として分類されているか、免除対象の場合は、その職務は最低給与基準値と職務要件の両方を満たしているかを確認することをお勧めします。給与公平性と免除分類の見直しは、弁護士の支援を得て行うことをお勧めします。また、雇用主は発効日に先立って、従業員が自分の職位範囲を尋ねる場合に備えて、すべての職位を見直し、妥当な給与範囲を設定

する必要があります。給与体系や給与幅の設定は大変な作業ですので、今から始めておくと、1月以降の事務負担を軽減することができます。

ESGの動向を鑑みると、給与の公平性が今後、雇用主にとって重要な問題となることは明らかです。遵守しない場合、雇用主は金銭的な罰則を受けるだけでなく、雇用主のダイバーシティに対する全体的な取り組みに疑問が生じたり、雇用主が訴訟の標的になったりする可能性があります。従って、雇用主は従業員の給与の公平性を証明できるよう努力をすることをお勧めします。弁護士は、監査またはその他の類似の手段によって、雇用主を将来の執行措置から守るためにベストの体制を確保するための支援をすることができます。

本稿の原文(英文)につきましては、[New York City's Pay Transparency Law Takes Effect November 1, 2022: Are You Ready?](#) 及び [New California Law Expands Pay Transparency and Reporting Requirements](#) 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)
shinya.akiyama@pillsburylaw.com

Stacie D. Yee
stacie.yee@pillsburylaw.com

サイモン・バレット
simon.barrett@pillsburylaw.com

Paula M. Weber
paula.weber@pillsburylaw.com

ジェフ・シュレップファー (日本語対応可)
jeff.schrepfer@pillsburylaw.com

Kenneth W. Taber
kenneth.taber@pillsburylaw.com

齊藤圭亮 (日本語版作成協力)

Laura K. Latham
laura.latham@pillsburylaw.com

Rebecca Carr Rizzo
rebecca.rizzo@pillsburylaw.com

Kimberly Y. Higgins
kimberly.higgins@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

Jordan Rhodes
jordan.rhodes@pillsburylaw.com

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.

© 2022 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.