

# 有給の安全・病気休暇： 雇用主が知っておくべきこと

ニューヨーク市の有給安全・病気休暇法(Paid Safe and Sick Leave Law)の新しい改正が、2020年9月30日および2021年1月1日に発効しました。あなたがニューヨーク市の民間または非営利の雇用主の場合、またはニューヨーク市内で家事労働者を雇用している場合は、このファクトシート<sup>1</sup>を読み、雇用主の責任について理解してください。法律によって、対象となる従業員は次の目的で安全・病気休暇を使用する権利があります。

- 健康のため（従業員またはその家族の世話や治療など）。
- 安全のため<sup>2</sup>（従業員またはその家族が家庭内暴力、望まない性的接触、ストーキング、または人身売買の行為や脅迫の被害者となる可能性がある場合に、支援を求めたり、その他の安全対策を講じることなど）。

**すべての民間および非営利の雇用主および家事労働者の雇用主は、安全・病気休暇を与えなければなりません**

| 従業員数  | 雇用主の年収                            | 暦年*あたりの休暇 | 有給/無給休暇 |
|---|-----------------------------------|-----------|---------|
| 1-4名  | 100万ドル未満                          | 最大40時間    | 無給      |
|   | <b>発効日 2021年1月1日：</b><br>100万ドル以上 | 最大40時間    | 有給      |
| 5名以上<br>(民間または非営利雇用主による雇用の場合)   | 該当なし                              | 最大40時間    | 有給      |
| または<br><b>発効日 2020年9月30日：</b><br>1名以上の家事労働者<br>(家事雇用者による雇用の場合)        |                                   |           |         |
| <b>発効日 2021年1月1日：</b><br>100名以上<br>(民間または非営利雇用主による雇用、もしくは家事労働者を雇用の場合) | 該当なし                              | 最大56時間    | 有給      |

\*注：「暦年」とは、雇用主が決定した定期的かつ連続する12か月間を意味します。

あなたが有給の安全・病気休暇を提供する必要がある場合、従業員には現在の最低時給を下回らない、通常の時給を支払わなければなりません。

従業員が安全・病気休暇を使用することを許可する既存のポリシーがある場合、そのポリシーは法律要件を満たすか上回っていることが必要です。

## 法律の対象とならない従業員

次の従業員に対して、安全・病気休暇を与える必要はありません。

- 連邦ワークスタディ(Federal Work-Study)プログラムの学生
- 認定された奨学金プログラムで報酬が支払われている従業員
- 政府機関の従業員
- 理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、ニューヨーク州教育省(New York State Department of Education)から免許を取得している聴覚訓練士（彼らが自由に仕事の割り当てを求め、自分で仕事のスケジュールを決定し、紹介された割り当てを拒否/受諾できる場合で、連邦最低賃金の4倍以上の平均時給が支払われている場合)
- ニューヨーク州労働法(New York State Labor Law)で従業員の定義を満たさない自営の請負労働者
- 職場体験プログラム(Work Experience Programs)の参加者
- 労働協約対象となる特定の従業員<sup>3</sup>

## 従業員の権利に関するお知らせ

あなたは対象の従業員に、安全・病気休暇の付与と使用、苦情を申し立てる権利、報復されない権利などを含む、安全・病気休暇の権利について書面で通知する必要があります。通知には暦年の開始日/終了日を記載する必要があります。従業員は通知を英語および彼らの第一言語（DCWPのウェブサイト [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers) で翻訳が入手できる場合）で受け取る権利があります。あなたは、通知を従業員の目の届く、アクセスできる場所にある職場内に掲示する必要があります。

<sup>1</sup>裏面に記載の日付に注意すること。ニューヨーク市消費者および労働者保護局(Department of Consumer and Worker Protection、DCWP)は、必要に応じてこのシートを更新します。[nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers)の更新に注意してください。

<sup>2</sup>安全休暇の規定は2018年5月5日に発効しました。雇用主は安全休暇のために追加の休暇を提供する必要はありません。その代わりに、雇用主は従業員が安全休暇の目的で付与した休暇を使用することを許可する必要があります。

<sup>3</sup>契約が明示的に法律の規定を放棄し、かつ同等の利益を提供する場合、従業員は対象となりません。ただし、団体協約の対象となっている建設業または食料品業界の従業員で、協約が明示的に法律の規定を免除している場合には、法律は適用されません。

## 安全・病気休暇の付与と使用

あなたは以下のことを行う必要があります。

- 対象となる従業員が働き始めるとすぐに安全・病気休暇を付与するようにしてください。30 時間の勤務ごとに最低 1 時間の安全・病気休暇が付与されます。
- 付与した直後から、従業員が安全・病気休暇を使用することができるようにしてください。
- 給料支払い時に、安全・病気休暇の使用、付与、残り日数を記載した文書を従業員に渡す必要があります。

例外：従業員が 2014 年 4 月 1 日に発効した団体協約の対象となっている場合には、従業員は協約の満了日から、法律に基づいて安全・病気休暇の付与が始まります。

## 記録の保存

法律の準拠を記録した文書を最低 3 年間、保管する必要があります。従業員が開示を許可した場合、または法律で開示を要求された場合を除き、安全・病気休暇を使用した理由についての情報は機密情報として保持する必要があります。通知に同意した時点で、ニューヨーク市消費者および労働者保護局(DCWP)が記録を利用できるようにする必要があります。

## 事前通知

その必要性が予測できる場合、あなたは雇用者に対して、安全休暇または病気休暇を使用する意思について最大 7 日前の事前通知を要求することができます。その必要性が予測できない場合、あなたは（できるだけ）早く通知するよう雇用者に要求することができます。

## 証拠書類

従業員が連続して 3 日以上の上業日を安全または病気休暇として使用する場合、あなたは合理的な証拠書類を要求することができます。あなたは以下を要求できます。

- 病気休暇のために認可された医療提供者が署名したメモ。または
- 社会福祉事業者、法律サービス提供者、宗教団体のメンバーによる書類、または安全休暇の必要性を示す従業員自筆の公証レター。

あなたは、従業員が安全または病気休暇を使用した理由を明記した文書を要求しない場合があります。他の法律により開示が要求される場合があります。

あなたは従業員に次を払い戻す必要があります。

- 必要な病気休暇の証拠書類を提供するために、医療提供者から請求された料金。および、
- 必要な安全休暇の証拠書類を取得するためにかかった、すべての合理的な費用または支出。

## 未使用の安全・病気休暇

従業員が未使用の安全・病気休暇は、翌暦年に最大 40 時間まで（または該当する場合には、2021 年 1 月 1 日からは 56 時間）繰り越すことができます。ただし、従業員が暦年あたり最大 40 時間（または 56 時間）の安全・病気休暇を使用できるように求められているに過ぎません。

暦年の終わりに、従業員に対して未使用の安全・病気休暇を支払うことを選択できますが、これは必須ではありません。あなたが未使用の安全・病気休暇を買い上げ、かつ新暦年の初日に新暦年の法律を満たすまたは上回る有給の安全・病気休暇を提供する場合、従業員の安全・病気休暇を繰り越すことはできません。

## 報復

あなたは、従業員が安全・病気休暇を要求または使用したことに対して、報復をすることはできません。報復には、従業員が法律で保証された権利を行使または行使しようとしたことに対する、脅迫、懲戒、解任、降格、停職、従業員の勤務時間短縮、権利行使の阻止、その他の不利な雇用上の行為が含まれます。これには認められた在留資格または労働許可に関連する措置も含まれます。

## 苦情の申し立て

従業員が DCWP に苦情を申し立てた場合、DCWP はあなたに書面による回答を求めます。あなたは DCWP に 14 日以内（あるいはもっと早く）に申し立てに対して回答する必要があります。DCWP はあなたと一緒に苦情を解決します。

## 調査の通知

調査の通知を受け取った場合には、要求されたすべての情報と文書を提供してください。求めに従わない場合、法律違反となり、民事上の罰則およびその他の違反の救済命令に加えて、罰金が科せられる可能性があります。記録を作成しなかった場合には、市の行政審判の審理であなたにとって不利となる可能性があります。裁判なしで違反を解決する機会があります。また、市の行政審判に出頭して判断を仰ぐこともできます。

更新日 2020 年 11 月 20 日



ご質問がありますか？詳細について、または DCWP へ連絡するには：

- 法律およびよくある質問は [nyc.gov/workers](https://nyc.gov/workers) にアクセスしてください。
- ライブチャットも使用できます：[nyc.gov/BusinessToolbox](https://nyc.gov/BusinessToolbox)
- メール：[PSSL@dca.nyc.gov](mailto:PSSL@dca.nyc.gov)
- 311（ニューヨーク市外からは 212-NEW-YORK）に電話して、「Paid Safe and Sick Leave（有給の安全・病気休暇）」とお話してください。