

カリフォルニア州労働関係法 2019年の主なトピック

(2019年1月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ロサンゼルス事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ロサンゼルス事務所が現地法律事務所 Onimura Law Corporation に作成委託し、2019年1月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび Onimura Law Corporation は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Onimura Law Corporation が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ロサンゼルス事務所
E-mail：LAG@jetro.go.jp

JETRO

カリフォルニア州労働関係法
2019年の主なトピック

1. 近年のセクシャル・ハラスメント（以下、セクハラ）事件および性差別問題の深刻化を受け、カリフォルニア州では、セクハラ防止教育の拡大、被害者の情報開示権の確保およびセクハラ被害要件の明瞭化による被害者保護強化を目的とする新法が施行された。以下に、その新法の概要を説明する。

(1) 従業員 5 人以上の会社にセクハラ研修義務¹

従来、カリフォルニア州では、従業員が 50 人以上の会社は、その管理職に対して 2 年に一度 2 時間のセクハラ防止教育研修を受けさせる義務があった。

今後は、従業員が 5 人以上いる企業に対して、2020 年 1 月 1 日までに以下の研修を実施する義務が課された。当該研修は、2 年に一度または対象社員がその職に就いてから 6 カ月以内に実施する必要がある。

①管理職に対しては、最低 2 時間の教室形式またはそれと同等の内容・効果を持つ双方向性のあるセクハラ防止教育研修

②管理職以外に対しては、最低 1 時間の教室形式またはそれと同等の内容・効果を持つ双方向性のあるセクハラ防止教育研修

2020 年 1 月 1 日以降は、6 カ月未満しか勤務しない一時的従業員に対しても、雇用主は採用後 30 営業日以内または 100 時間以内のどちらか早い方で、研修を実施する義務がある。派遣社員に対しては、派遣元会社が当該研修を実施する。

(2) セクハラ被害者従業員の権利擁護²

昇給、賞与、将来の雇用の確保を交換条件に、FEHA 法下で定められているハラスメントおよび差別などの不正行為を理由に訴えを起こす権利を放棄する雇用主と従業員間の契約や取り決めは禁止される。

同様に、上記の雇用上の交換条件に基づき、従業員が雇用主を誹謗または批判する発言をしない、または雇用主による職場の不法行為に関する情報を共有または公表しないと定める契約や取り決めも禁止される。ただし、従業員による裁判所や行政当局への提訴、調停または仲裁機関への申し立て、雇用主の内部告発手続きへの申し立てがあり、和解契約が締結された場合、上記の訴え権利放棄、開示制限の適用は除外される。

¹ 州法案 SB1343 による「California Fair Employment and Housing Act (FEHA)」(公平な雇用慣行および居住環境整備法) 12950 条と 12950.1 条の修正。

² 州法案 SB1300 による FEHA 法 12940 条および 12965 条の修正並びに 12923 条、12950.2 条および 12964.5 条の追加

(3) 和解内容を制限³

性的暴行、セクハラ、性差別等に関する民事訴訟または行政事件訴訟の当事者の和解文書において、被害事実に関する情報開示を妨げる条項は無効とされる。

(4) 被害者の証言放棄を制限⁴

犯罪行為またはセクハラに関する行政、立法または司法手続きで、当事者が証言する権利を放棄する契約または和解の条項は無効となる。この新法は、2019年1月1日以降に締結された証言放棄契約に適用される。

(5) セクハラ申し立てに名誉棄損除外⁵

従業員が信頼性のある証拠に基づいて雇用主にセクハラ被害を報告した場合、その報告で加害者とされた当事者による名誉棄損の申し立てはできない。また、信頼性のあるセクハラ被害報告について、雇用主が政府当局、外部調査団体、証言者と情報を共有した場合においても、そのような共有行為は名誉棄損の対象とならない。さらに、会社がセクハラに加害者と判断された元従業員について、当該従業員の採用を検討している別会社に対し、再雇用を妨げる理由として当該セクハラ事件の事実を伝えた場合においても、そのような回答が悪意に基づいたものでなく、信頼性のある証拠に裏付けられた場合は、名誉棄損の対象とならない。

(6) セクハラ提訴の時効延長⁶：

セクハラ事件の提訴時効が、従来は、「当該事件の最後の加害行為から3年またはその行為の結果生じた被害を知ったとき、または知るべきだったときから3年」であった。新法では、「当該事件の最後の加害行為から10年またはその行為の結果生じた被害を知ったときまたは知るべきだったときから3年」となった。

(7) セクハラ訴訟の加害者類型を拡大⁷

州民法 51.9 条は、セクハラ訴訟の原告に対して職業関係上特に責任を負う可能性のある加害者の職業類型を例示しているが、この中に「投資家、選出議員、ロビイスト、取締役およびプロデューサー」の文言を追加した。これは、近年発覚した多数の実業界、政界の有力者によるセクハラ／性的暴行事件を受け、世論に同法の重要性を訴える目的で制定された。

³ 州法案 SB820 による州民事訴訟法 1001 条の追加

⁴ 州法案 AB3109 による州民事訴訟法の 1670.11 条の追加

⁵ 州法案 AB2770 による州民法 47 条の修正

⁶ 州法案 AB1619 によるカリフォルニア州民事訴訟法 340.16 条の追加

⁷ 州法案 SB224 による州民法 51.9 条の修正

2. ほかの分野での主な新法は以下のとおり。

(1) 採用面接での給与歴開示で明確化⁸

2018 年から採用面接時に過去の給与歴について質問することが禁止されたが、今回、その対象は社外からの求職者に限る（社内公募の応募者は含まれない）ことが明確にされた。また、雇用者が求職者に対して給与に関する希望を聞くことができることも明確にされた。

さらに、現行法は、求職者による、「給与水準」（pay scale）に関する情報開示を求める「妥当な要求」（reasonable request）があった場合は、会社側はその要求に応じなければならないと定めている。今回、「給与水準」についてはその対象ポジションの給与または時給の上限と下限であることを示し、「妥当な要求」については会社との最初の面接完了後の応募者の要求のことを示した。よって、面接前の求職者に対しては、対象職の給与情報を開示する必要はない。

(2) 調停の守秘性を強調⁹

当事者の合意に基づく元裁判官や弁護士による調停において、当事者を代理する弁護士は、調停手続きの守秘性について、顧客に明確に書面で伝えるよう義務付けられる。カリフォルニア州の証拠法は、そのような自主的な調停において交換された情報、交渉および和解内容について守秘性があることを定めているが、新法は当事者へのその事実の開示を徹底する目的で制定された。守秘義務開示文書の文字の大きさや形式も具体的に定められている。当該開示義務は、集団訴訟の調停には適用されない。

(3) 授乳期の女性への個室提供¹⁰

現行法では、雇用主は授乳期の女性に対して、職場の近くの個室で搾乳するために必要な休憩時間を与える義務があり、その個室は、トイレ内の仕切られた区画では不十分とされている。新規規程は、トイレ以外で、そのような適切な個室を提供するために合理的な努力をすることを雇用主に義務付ける。そのような個室を提供することが、雇用主にとって不当な困難となることを州産業関係局（Department of Industrial Relations）に証明できた場合は、同規程の適用が除外される。

(4) 雇用主に給与明細書コピー提示義務¹¹

現行法では、従業員による給与明細書開示の要求があった場合、雇用主はその要求があった日から 21 営業日以内に、当該従業員が給与明細書の閲覧させることまたは従業員が複写を作成する権利が定められている。今回、当該修正法により、従業員の要求があった場

⁸ 州法案 AB2282 による州労働法 432.3 条および 1197.5 条の修正

⁹ 州法案 SB954 による州証拠法 1122 条および 1129 条の修正

¹⁰ 州法案 AB1976 による州労働法 1031 条の修正

¹¹ 州法案 SB1252 による州労働法 226 条の修正

合、雇用主は給与明細書の複写を作成し、従業員に手渡す義務があることが確認された。複写作成の費用は、当該従業員の負担となる。

(5) 州最低賃金が上昇

カリフォルニア州の最低賃金が、従業員 25 人以下の会社で時給 11 米ドル、従業員 26 人以上の会社で時給 12 米ドルとなった。州の最低賃金は、2022 年までに時給 15 米ドルまで段階的に引き上げられる。

また、州内の市では州の最低賃金よりも高い水準を設定しているところもある。ロサンゼルス市内の事業所における最低賃金は、従業員 25 人以下で 13.25 米ドル、従業員 26 人以上で 14.25 米ドルである。サンフランシスコ市は従業員数にかかわらず一律 15 米ドル。これらは州に先行して引き上げられていく。各都市によって、最低賃金の額は変わるので注意が必要である。

(表 1) カリフォルニア州の最低賃金

施行日	従業員 25 人以下 (時給)	従業員 26 人以上 (時給)
2019 年 1 月 1 日	11.00 米ドル	12.00 米ドル
2020 年 1 月 1 日	12.00 米ドル	13.00 米ドル
2021 年 1 月 1 日	13.00 米ドル	14.00 米ドル
2022 年 1 月 1 日	14.00 米ドル	15.00 米ドル
2023 年 1 月 1 日	15.00 米ドル	

(カリフォルニア州公表情報を基にジェトロ作成)

(表 2) ロサンゼルス市の最低賃金

施行日	従業員 25 人以下 (時給)	従業員 26 人以上 (時給)
2018 年 7 月 1 日	12.00 米ドル	13.25 米ドル
2019 年 7 月 1 日	13.25 米ドル	14.25 米ドル
2020 年 7 月 1 日	14.25 米ドル	15.00 米ドル
2021 年 7 月 1 日	15.00 米ドル	15.00 米ドル

(ロサンゼルス市公表情報を基にジェトロ作成)

(表3) 2019年に最低賃金に変更となる主な市

市	施行日	変更前 (時給)	変更後 (時給)
Cupertino	2019年1月1日	13.50米ドル	15.00米ドル
Emeryville	2019年7月1日	15.69米ドル (従業員56人以上)	未定 (CPI推計で 16.00米ドル)
		15.00米ドル (従業員55人以下)	
Los Angeles	2019年7月1日	13.25米ドル (従業員26人以上)	14.25米ドル
		12.00米ドル (従業員25人以下)	13.25米ドル
Mountain View	2019年1月1日	15.00米ドル	15.65米ドル
Oakland	2019年1月1日	13.23米ドル	13.80米ドル
Palo Alto	2019年1月1日	13.50米ドル	15.00米ドル
San Diego	2019年1月1日	11.50米ドル	12.00米ドル
San Francisco	2019年7月1日	15.00米ドル	未定 (CPIに基づく改定)
San Jose	2019年1月1日	13.50米ドル	15.00米ドル
San Mateo	2019年1月1日	13.50米ドル	15.00米ドル
		12.00米ドル (NPO団体)	13.50米ドル
Santa Clara	2019年1月1日	13.00米ドル	15.00米ドル
Santa Monica	2019年7月1日	13.25米ドル (従業員26人以上)	14.25米ドル
		12.00米ドル (従業員25人以下)	13.25米ドル
Sunnyvale	2019年1月1日	15.00米ドル	15.65米ドル

(2019年1月15日時点の各市の公表情報等に基づきジェトロ作成)

(注) 記載されていない市についても今後2019年中の変更の可能性があるので注意。