

カリフォルニア州労働関係法 2020年の主なトピック

(2019年12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・人材支援部・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 **Squire Patton Boggs** に作成委託し、2019年12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 **Squire Patton Boggs** 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 **Squire Patton Boggs** 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・人材支援部・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

The logo for JETRO, consisting of the word "JETRO" in a bold, serif font.

目次

1	仲裁合意の禁止	1
2	将来の雇用を制限する和解契約の禁止	2
3	独立請負人の判断テストの成文化	2
4	搾乳用の設備提供義務の強化・拡大	3
5	違法雇用行為に係る申し立て期限の延長	4
6	セクハラ研修実施期限の延期	4
7	髪質や髪型に基づく差別の禁止	4
8	業務上の重大な負傷等の報告方法の変更	5
9	州最低賃金の上昇	5

カリフォルニア州労働関係法

2020年の主なトピック

カリフォルニア州では、近年、労働者保護のための法改正が議論されている¹。2020年1月1日からは、仲裁合意の禁止、将来の雇用を制限する和解契約の禁止、独立請負人の判断テストの成文化、職場環境の改善関連など、多岐にわたり、労働者の権利および保護の拡充に係る改正法が施行される。以下では、これらの改正法のうち、重要と思われるトピックを概説する。

1 仲裁合意の禁止²

改正法は、カリフォルニア州公正雇用住宅法（The California Fair Employment and Housing Act。以下「FEHA」という。）および州労働法（The California Labor Code）に関する紛争についての仲裁合意を禁止することとした。当該禁止は、州内の雇用実務に多大な影響を与えらると思われる。

すなわち、改正法は、2020年1月1日以降に締結、修正または延長される雇用契約を対象として、応募者または従業員に対して、雇用、継続雇用または雇用に関する利益享受の条件として、FEHAまたは州労働法の違反について、権利、裁判管轄または手続きを放棄するよう要求することを禁止している。また、改正法は、雇用主が、応募者または従業員が上記の放棄に同意しないことを理由に、差別的な取り扱いや雇用関係の終了等を行うことも禁止している。なお、法適用の回避を防止するため、改正法では、上記放棄からのオプトアウトや権利保全のための積極的な行為を従業員に要求する合意は、雇用の条件とみなされると規定している。

また、改正法は、その他の点で連邦仲裁法（The Federal Arbitration Act）の下で執行可能である書面による仲裁合意を無効とすることは意図していない旨を規定しているものの、改正法による仲裁合意の禁止は、連邦仲裁法に専占（preempt）され、無効であるとの議論がなされている点にも留意が必要である³。この点については、裁判所で決着がつけられる可能性があり、その判断内容によっては実務に影響を及ぼし得るため、今後の動向について注視していく必要がある。

¹ 2019年に施行された主な改正法については、ジェトロが2019年1月に公表した報告書「カリフォルニア州労働関係法 2019年の主なトピック」（以下「2019年報告書」という。）を参照。

² カリフォルニア州下院法案（Assembly Bill。以下「AB」という。）51号によるFEHA12953条および州労働法432.6条の追加。

³ Michael Kelly 「California Passes Slew Of Worker-Friendly Laws, Most Notably Banning Mandatory Arbitration of Employment Claims」 Squire Patton Boggs ホームページ、2019年。
<https://www.employmentlawworldview.com/california-passes-slew-of-worker-friendly-laws-most-notably-banning-mandatory-arbitration-of-employment-claims/>（最終閲覧日：2019年12月16日）

2 将来の雇用を制限する和解契約の禁止⁴

改正法は、雇用に関する紛争の和解契約において、当該紛争の当事者につき、紛争の相手方である雇用主またはその親会社、子会社、関連会社もしくは下請企業との間の将来の雇用を禁止または制限する条項を定めることを禁止している。2020年1月1日以降に締結された和解契約において当該禁止に違反する条項が規定された場合には、当該条項は無効とされる。

なお、改正法は、将来の雇用を制限する和解契約の禁止に関連して、以下の点を明確にしている。

- 1) 現在の雇用関係を終了させる合意をすることは禁止されていないこと。
- 2) 当該和解の当事者がセクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）または性的暴行を行ったと雇用主が誠実に判断する場合に、当該雇用主における将来の雇用を禁止または制限する合意をすることは禁止されていないこと。
- 3) 雇用関係を終了したまたは再雇用を拒絶するための非差別的・非報復的である正当な理由が存在する場合には、雇用主が雇用を継続または再雇用することは必要ではないこと。

3 独立請負人の判断テストの成文化⁵

改正法は、2018年のカリフォルニア州最高裁判所の判決⁶をふまえ、独立請負人の判断テスト（以下「Dynamex テスト」という。）を成文化し、その適用範囲を規定した。Dynamex テストが適用される場合、従前に比べ、独立請負人として認められる範囲が狭くなる。そのため、今後は、Dynamex テストの適用除外への該当性も含め、独立請負人と従業員の区別について、より慎重な検討が必要となる。

Dynamex テストにおいては、雇い主が以下のすべての状況を証明しない限り、州労働法等との関係において、報酬のために労働またはサービスを提供する者は、独立請負人ではなく、従業員として扱う必要がある。

- 1) 当該個人が、契約上および事実上、業務の遂行に関連して、雇い主の指揮命令下にはないこと。
- 2) 当該個人が、雇い主の通常の事業の範囲外の業務を遂行していること。
- 3) 当該個人が、遂行する業務と同じ性質の、独立して確立した取引、職業または事業に、習慣的に従事していること。

また、改正法は、Dynamex テストの適用除外を定めている。適用除外に該当する場合の例として、以下のような場合がある。

⁴ AB749 号による州民事訴訟法 (The Code of Civil Procedure) 3.6 章 (1002.5 条から開始) の追加。

⁵ AB5 号による州労働法 3351 条の修正および州労働法 2750.3 条の追加、ならびに州失業保険法 (The Unemployment Insurance Code) 606.5 条および 621 条の修正。AB170 による州労働法 2750.3 条の修正。

⁶ Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903

- 1) 保険外交員、医療専門家、弁護士、建築家、エンジニア、会計士、証券ブローカー・ディーラー、投資アドバイザー等の一定の職業の場合（各職業に応じたライセンスや登録等の要件あり）。
- 2) マーケティング、人事管理、旅行代理業、グラフィックデザイン、グラントライター、美術、支払処理代行、エステ、散髪等の専門的サービスのための契約の場合（各サービスに応じた要件あり）。
- 3) 法に定義される真正な企業間の契約関係の場合（詳細な要件あり）。
- 4) 建設業における下請関係の場合（詳細な要件あり）。
- 5) 法に定義される新聞販売員や新聞配達員の場合。

ただし、上記のとおり、適用除外に該当するためには定義や詳細な要件を満たす必要があるため、適用除外への該当性を判断する具体的場面においては、慎重な検討が必要となる。また Dynamex テストの適用除外に該当する場合であっても、多くの場合、1989年にカリフォルニア州最高裁判所の判決⁷で採用された判断テスト（Borello テスト）が適用されると規定されているため、その点にも留意が必要である。

4 搾乳用の設備提供義務の強化・拡大⁸

従来から、雇用主は、搾乳に適した部屋または場所を提供する合理的な努力義務を負っていた。改正法では、係る雇用主の義務を強化・拡大している。その主な内容は以下のとおりである。

改正法は、雇用主に対して、以下の要件を満たす搾乳用の部屋または場所を従業員に提供する義務を課している。

- 1) トイレではない。
- 2) 職場に近接した場所にある。
- 3) 外から見えないようになっている。
- 4) 搾乳中に立ち入ることがない。
- 5) 安全かつ清潔で、有害物質がない。
- 6) 搾乳機や私物を置く場所がある。
- 7) 座る場所がある。
- 8) 電動の搾乳機の使用に必要な電気やその代替デバイス（延長コードや充電器スタンド等）が利用可能である。

また、雇用主は、水道水が利用できるシンクおよび母乳を保管するのに適した冷蔵庫（冷蔵庫を提供できない場合には、母乳の保管に適したほかの冷却装置でもよい）についても、職場に近接した場所において利用できるようにしなければならない。さらに、多目的室が搾乳のためにも使用される場合には、搾乳のための使用をほかの用途に優先させなければならない。

⁷ S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations (1989) 48 Cal.3d 341

⁸ カリフォルニア州上院法案（Senate Bill。以下「SB」という。）142号による州労働法 1030 条、1031 条および 1033 条の修正、ならびに州労働法 1034 条の追加。

ただし、改正法では、50人未満の従業員を使用する雇用主の場合には、上記の要件が、事業の規模、財力、性質または構造を勘案して、雇用主に著しい困難や費用を生じさせることにより、不当な負担を課すものであることを証明できる場合には、上記の要件が免除され得るとしている。

そのほか、改正法においては、雇用主は、搾乳に関して指針を策定・実施し、従業員が当該指針を確認できるようにしなければならない。

5 違法雇用行為に係る申し立て期限の延長⁹

従来から、FEHAは、違法雇用行為の被害者がカリフォルニア州公正雇用住宅局（The Department of Fair Employment and Housing）に申し立てをすることを認めていたが、その申し立ての期限は、当該行為の発生後1年以内とされていた。

今回の改正法により、雇用上の差別的行為、ハラスメント、報復的行為といった違法雇用行為¹⁰についての申し立て期限が、1年から3年に延長された。なお、改正法では、この期限延長によって、既に消滅した申立権が復活すると解されることはないと規定されている。

6 セクハラ研修実施期限の延期¹¹

従来、FEHAは、5人以上の従業員を使用する雇用主に対し、管理職の従業員については最低2時間、管理職以外の従業員については最低1時間のセクハラに関する研修教育を2020年1月1日までに実施し、かつ、その後2年に一度、セクハラに関する研修教育を実施する義務を課していた¹²。

今回の改正法により、上記期限が、2020年1月1日から2021年1月1日に延期された。

なお、2019年に従業員に対して当該研修教育を実施した雇用主については、その後2年間は当該従業員に対してセクハラに関する研修教育を再度実施する義務はないとされている。

7 髪質や髪型に基づく差別の禁止¹³

FEHAは、真に必要な職務上の条件に基づく場合等を除き、採用、昇進および解雇といった雇用関係において、人種等に基づき差別を行うことを違法としている。

改正法では、髪型を規制する職場のドレスコードが黒人に与える負担や影響をふまえ、「人種」（Race）の定義を拡大し、髪質や髪型等の歴史的に人種に関連する特徴をその定義

⁹ AB9号によるFEHA12960条および12965条の修正。

¹⁰ FEHA12940条から12952条に違反する行為が期限延長の対象とされている。

¹¹ SB778号によるFEHA12950.1条の修正。なお、この改正法は2019年8月30日に施行された。

¹² 従来のセクハラ研修実施義務の概要については、2019年報告書1.(1)を参照。

¹³ SB188号による州教育法（The Education Code）212.1条およびFEHA12926条の修正。

に含めることとした。そのため、髪質や髪型に基づく雇用上の差別は、真に必要な職務上の条件による場合等を除き、人種に基づく差別として違法とされる。

8 業務上の重大な負傷等の報告方法の変更¹⁴

従来、雇用主は、業務上の重大な負傷もしくは疾病または死亡が発生した場合、ただちに労働安全衛生部（The Division of Occupational Safety and Health）に対して、電話または電子メールで報告しなければならないとされていた。

改正法は、この報告方法について、電話または今後開設されるオンラインシステムにより行うこととした。なお、オンラインシステムが開設されるまでは、従前どおり、電話または電子メールで報告をすればよいとされている。

9 州最低賃金の上昇

2020年1月1日より、カリフォルニア州の最低賃金が、従業員25人以下の場合には時給12.00ドル、従業員26人以上の場合には時給13.00ドルとなる。州の最低賃金は段階的に引き上げられ、従業員25人以下の場合には2023年1月1日、従業員26人以上の場合には2022年1月1日から、最低賃金は時給15.00ドルとなる予定である。

また、州の最低賃金よりも高い水準を設定している市も存在し、各都市によって、最低賃金の額が異なるため、注意が必要である。例えばロサンゼルス市における最低賃金は、2020年7月1日より、従業員26人以上の場合には時給15.00ドル、従業員25人以下の場合には時給14.25ドルとなる予定である。

（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）
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	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）2020年に最低賃金が変わる主な市

市	施行日	変更前（時給）	変更後（時給）
Belmont	2020年1月1日	13.50米ドル	15.00米ドル
Cupertino	2020年1月1日	15.00米ドル	15.35米ドル
Daly City	2020年1月1日	12.00米ドル	13.75米ドル
El Cerrito	2020年1月1日	15.00米ドル	15.37米ドル
Los Altos	2020年1月1日	15.00米ドル	15.40米ドル
Menlo Park	2020年1月1日	独自レートなし	15.00米ドル

¹⁴ AB1804号による州労働法6409.1条の修正。

Mountain View	2020年1月1日	15.65米ドル	16.05米ドル
Oakland	2020年1月1日	13.80米ドル	14.14米ドル
Palo Alto	2020年1月1日	15.00米ドル	15.40米ドル
Petaluma	2020年1月1日	独自レートなし	15.00米ドル (従業員26人以上)
			14.00米ドル (従業員25人以下)
Redwood City	2020年1月1日	13.50米ドル	15.38米ドル
San Diego	2020年1月1日	12.00米ドル	13.00米ドル
San Jose	2020年1月1日	15.00米ドル	15.25米ドル
San Mateo	2020年1月1日	15.00米ドル	15.38米ドル
Santa Clara	2020年1月1日	15.00米ドル	15.40米ドル
Sonoma	2020年1月1日	11.00米ドル (従業員26人以上)	13.50米ドル
		12.00米ドル (従業員25人以下)	12.50米ドル
South San Francisco	2020年1月1日	12.00米ドル	15.00米ドル
Sunnyvale	2020年1月1日	15.65米ドル	16.05米ドル
Alameda	2020年7月1日	13.50米ドル	15.00米ドル
Berkeley	2020年7月1日	15.59米ドル	15.59米ドル+CPI
Emeryville	2020年7月1日	16.30米ドル	16.42米ドル (CPI推計)
Fremont	2020年7月1日	13.50米ドル (従業員26人以上)	15.00米ドル
		11.00米ドル (従業員25人以下)	13.50米ドル
Los Angeles	2020年7月1日	14.25米ドル (従業員26人以上)	15.00米ドル
		13.25米ドル (従業員25人以下)	14.25米ドル
Malibu	2020年7月1日	14.25米ドル (従業員26人以上)	15.00米ドル
		13.25米ドル (従業員25人以下)	14.25米ドル
Milpitas	2020年7月1日	15.00米ドル	15.00米ドル+CPI
Pasadena	2020年7月1日	14.25米ドル (従業員26人以上)	15.00米ドル
		13.25米ドル (従業員25人以下)	14.25米ドル
San Leandro	2020年7月1日	14.00米ドル	15.00米ドル
Santa Monica	2020年7月1日	14.25米ドル (従業員26人以上)	15.00米ドル
		13.25米ドル (従業員25人以下)	14.25米ドル
San Francisco	未定	15.59米ドル	未定

(2019年12月16日時点の各市の公表情報など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独自レートを定めている場合があるほか、今後 2020 年中の変更の可能性があるため注意。