



2023年度 中小企業海外展開現地支援プラットフォーム事業  
調査レポート

ニューヨーク州における  
事業進出マニュアル  
— 労務 —

(2023年12月)

日本貿易振興機構 (ジェトロ)  
ニューヨーク事務所

海外展開支援部

## 目次

はじめに .....	1
1. 法律の適用について.....	2
2. ニューヨーク州の雇用形態 .....	2
3. 賃金・労働時間 .....	3
3.1 最低賃金 (Minimum Wage) .....	3
3.2 オーバータイム・残業手当 .....	5
4. 安全衛生基準.....	7
4.1 労災補償 (Workers Compensation) .....	7
4.2 所得補償 [就業不能] 給付 (Disability Benefits) .....	8
4.3 有給家族休暇 (Paid Family Leave) .....	8
5. 従業員給付制度 .....	8
5.1 休暇 (Vacation Leave) .....	8
5.2 病気休暇 (Sick Leave) .....	9
5.3 祝日 (Holiday Leave) .....	10
5.4 陪審員義務 (Jury Duty Leave) .....	10
6. 差別やハラスメントに関する法律 .....	11
6.1 人種差別 (Race Discrimination) .....	11
6.2 出身国による差別 (National Origin Discrimination) .....	11
6.3 性による差別 セクシャル・ハラスメント (Sex Discrimination・Harassment) .....	11
6.4 障害者に対する差別 (Discrimination of Disabled Individuals) .....	13
6.5 年齢による差別 (Age Discrimination) .....	13
6.6 宗教による差別 (Discrimination on the Basis of Religion) .....	14
6.7 報復 (Retaliation) .....	14
7. 離職に関する法律.....	14
7.1 離職時点の支払金 .....	14
7.2 累積休暇日数 (Accrued Vacation Time) .....	15
7.3 退職手当 (Severance Pay) .....	15
7.4 医療保険の継続 (COBRA) .....	15

7.5 失業保険 (Unemployment Insurance) .....	15
8. よくある質問 (Q&A) .....	16

## はじめに

米国での従業員の雇用・労務管理にあたっては、さまざまな法律による制限を理解することは重要です。連邦、州、および市の法律が混ざり合い、場合によっては法律が重複することもあるれば、互いに矛盾することもあります。また、米国社会ではさまざまな人種や文化、宗教や言語が共存していますので、日本では見られない雇用に関する留意点が多くあります。

本報告書では、現地従業員を雇用するにあたっての注意点などを解説します。

なお、本報告書の内容は一般情報として提供されており、特定の案件に対する個々の状況に適した法的アドバイスではありませんので、ご了承ください。個々の状況に適したアドバイスを必要とする際には、必ず専門の弁護士にご相談ください。

### 本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）ニューヨーク事務所が現地法律事務所 RBL Partners, PLLC に作成委託し、2023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 RBL Partners, PLLC 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 RBL Partners, PLLC 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：

ジェトロ・ニューヨーク事務所

E-mail：[NYA@jetro.go.jp](mailto:NYA@jetro.go.jp)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

海外展開支援部 戦略企画課 個別支援班

E-mail：[Platform-bda@jetro.go.jp](mailto:Platform-bda@jetro.go.jp)



## 1. 法律の適用について

米国の労務に係る雇用・労働法は場合によって複雑です。連邦、州、および市の法律が混ざり合い、重複することもあるれば、互いに矛盾することもあります。

以下は、ニューヨーク州での事業に影響を与える、一般的な雇用法上における問題の概要です。

## 2. ニューヨーク州の雇用形態

ニューヨーク州の雇用は、「**Employment at Will**」（雇用主と従業員のお互いの任意の意志に基づく雇用）が原則となります。従って、雇用形態は期間を保障するものではなく、雇用主と従業員のお互いの任意の意志（**At-will**）に基づくものです。つまり正当な理由があれば、雇用主側は従業員をいつでも自由に解雇することができます。さらに昇進、降格、異動、給与、手当、保険、職務や勤務地などを含む人事労務事項を、自由に行使できる決定権があります。同様に、従業員も事前報告なしに自由に会社を離職することができます。

この **Employment at Will** には以下のとおりいくつかの例外が考えられます。

- 1) **雇用契約**：雇用主と従業員が雇用契約を結んだ場合は、その契約に明記されている雇用期間や雇用形態を保障することになります。例えば、1年の雇用期間が明記されている場合、雇用主は期間中の雇用を保証することになりますので、自由に従業員を解雇することはできません。
- 2) **差別**：米国の各連邦法・州法は、人種、宗教、性、年齢、出身国等を理由に雇用上の差別をすることを一切禁じています。よって、正当な理由がない差別的な雇用・待遇条件・解雇などは法律違反とされ、さまざまな罰則を受けます（差別に関する詳細については、下記 **6. 差別やハラスメントに関する法律** を参照ください）。
- 3) **他の契約**：労働組合と契約を結んだ場合、雇用主はその従業員を自由に解雇することはできません。通常、労働組合契約を結んだ従業員は、一般の従業員よりも大幅に雇用を守られる傾向にあります。

## 3. 賃金・労働時間

### 3.1 最低賃金 (Minimum Wage)

Minimum Wage Act (Article 19 of the New York State Labor Law) に基づき、ニューヨーク州の雇用主は、以下の最低賃金を支払うことが義務付けられています。

- 2023年12月時点でのニューヨーク市 (New York City)、ロングアイランド (Long Island) およびウェスチェスター (Westchester) の最低賃金は時給 15 米ドル、その他のニューヨーク州の地域は時給 14.2 米ドルです。
- 2024年1月1日から、ニューヨーク市 (New York City)、ロングアイランド (Long Island) およびウェスチェスター (Westchester) の最低賃金は時給 16 米ドル、その他のニューヨーク州の地域は時給 15 米ドルに引き上げとなります。
- 2025年と2026年は毎年時給 50 セントずつの最低賃金引き上げが確定しており、2027年は北東部地域の都市部賃金労働者・一般労働者消費者物価指数 (CPI-W) に基づき最低賃金の引き上げが検討されることになっています。

雇用主は特に免除されていない限り、上記に記載されている最低賃金を支払うことが義務付けられています。この最低賃金は、時給、日給、週給に関係なく、すべての従業員に適用されます。

この最低賃金は大半の労働者に適用されますが、いくつかの例外があります。例えば、チップを得る労働者が挙げられます。接客業においては、労働者がチップを少なくとも1時間に5米ドルを得る場合、最低時給は10米ドルでも構わないことになっています。また、その他の接客業には異なる最低賃金が設定されています。どのような雇用主が最低賃金の要件から除外されているかを判定するのは非常に複雑な場合があります。適正な契約条件については専門の弁護士に相談してください。

ニューヨーク州の年度、地域、職種別の最低賃金の詳細は、ニューヨーク州労働局の[最低賃金検索ページ](https://ux.labor.ny.gov/minimum-wage-lookup/) (ux.labor.ny.gov/minimum-wage-lookup/) より確認ができます。

### 賃金透明化法 (Pay Transparency Law)

ニューヨーク市では2022年11月1日より (New York City Pay Transparency Law, Int. 134-A)、ニューヨーク州では2023年9月17日より (New York State Labor Law Section 194-b)、求人において給与レンジもしくは時給レンジ (以下「給与レンジ等」) の開示が義務付けられるようになりました。

- 対象となる雇用主

ニューヨーク市：最低 1 人の従業員がニューヨーク市内で働く、4 人以上の従業員を雇用する雇用主。従業員にはオーナーや契約社員の人数も含まれます。

ニューヨーク州：4 人以上の従業員を雇用する雇用主。

- 給与レンジ等の開示対象となる求人

ニューヨーク市：ニューヨーク市内の仕事、昇進や異動の機会に関する求人、そしてフルタイム、パートタイム、インターン、家事労働者、契約社員などの求人も含まれます。またニューヨーク市から行うリモートポジションの求人も含まれます。

ニューヨーク州：ニューヨーク州内の仕事、昇進や異動の機会に関する求人。またニューヨーク州内の管理者やオフィスにレポートを行う州外からのリモートポジションの求人も含まれます。

- 給与レンジ等開示情報

ニューヨーク市：求人を行う時点で雇用主が誠実（Good Faith）に支払う意思がある、その求人における最低額および最高額を含む給与レンジ等を開示する必要があります。“\$15 per hour and up” や “maximum \$50,000 per year” のような最低額と最高額を含まない開示方法は認められておりません。また給与レンジ等には会社から提供される保険、休暇や退職金拠出などの報酬や手当は含まれません。

ニューヨーク州：ニューヨーク市と同様の最低額および最高額を含む給与レンジ等の開示が義務付けられています。最低額と最高額を含まない開示方法は認められず、給与レンジ等には会社から提供される保険、休暇や退職金拠出などの報酬や手当は含まれません。コミッションベースの給与体系である場合は、求人にその旨開示しなければなりません。また求人ポジションに Job Description が存在する場合は、求人を含めなければなりません。

- 罰則

ニューヨーク市：初回の違反に対しては、30 日以内に違反の解決を行ったことが証明できれば金銭的な罰則はありません。違反の解決に至らない初回の違反やそれ以降の違反に対しては 250,000 米ドルまでの罰金が科される可能性があります。従業員は現在の雇用主に対して訴訟を起こすことができます。

ニューヨーク州：初回の違反は 1,000 米ドル、2 回目の違反は 2,000 米ドル、3 回目以降の違反は 3,000 米ドルの罰金を科される可能性があります。現従業員、将来の従業員、応募者やそれらを代理する団体は違反に関してニューヨーク州労働局に申し立てを行うことができます。

ニューヨーク州の賃金透明化法はニューヨーク市の賃金透明化法に優先（preempt）しません。そのため、ニューヨーク市の雇用主はニューヨーク州およびニューヨーク市の賃金透明化法の両法律を遵守する必要があります。

## 3.2 オーバータイム・残業手当

連邦法である公正労働基準法（Fair Labor Standards Act、以下「FLSA」）に基づき、雇用主は特に除外されていない限り、週 40 時間を超える従業員の全残業時間に対し、通常の給料の 1.5 倍を支払うことを規定しています。残業要件は 1 週間における合計就労時間を基にしています。よって、単に 1 日 8 時間の労働を超過したり、週末に時間外労働をしたからといって、残業手当が発生するわけではありません。従業員の種類によっては、これらの残業手当の条項からエグゼンプト（Exempt）、つまり除外される場合もあります。これらは多くの場合エグゼンプトポジション（Exempt Position）と呼ばれます。例えば、一定の管理職、運営職および専門職の従業員は残業手当の条項から除外される場合があるため、これらの従業員には残業手当を支払う必要はありません。

以下は一般的に使用されている従業員残業手当適用除外の事例です。

- **管理職レベルの従業員（Executive-Level Employees）**

以下の条件をすべて満たす者は、残業手当の適用から除外されます。

1. 基本給与額が週給 684 米ドル以上である場合
2. 主たる職務が企業（Enterprise）、企業の部門（Department）または部署（Subdivision）の管理である場合
3. 少なくとも 2 人以上の他の常勤者または同等の従業員の業務を日常のおよび定期的に指揮する場合
4. 他の従業員の雇用・解雇の権限を有する場合、もしくは他の従業員の雇用、解雇、昇格、昇給、その他の職位の変更についての助言および推薦が重視されている場合

**事業主のための特別エグゼンプション（Business Owners）**

事業主に対する特例として、事業主自身が、その企業の少なくとも 20 パーセントの株式を所有し、かつ経営に積極的に参加する場合、適用除外となる管理職（Exempt Executive）とみなされます。

【注記】給与要件は事業主のための特別エグゼンプションには適用されません。

- **運営職の従業員（Administrative Employees）**

以下の条件をすべて満たす者は、残業手当の適用から除外されます。

1. 基本給与額または能力給与額が週給 684 米ドル以上である場合
2. 主たる職務が、雇用主やその顧客の管理、または一般業務に直接関係する事務または非肉体労働の遂行である場合
3. 主たる職務に、重要な問題に関する自由裁量および独自の判断の行使が含まれる場合

- **専門職の従業員（Professional Employees）**



エグゼンプト専門職の従業員には、学識専門職（Learned professionals）と創造専門職（Creative professionals）といった二つの種類があります。

#### 学識専門職エグゼンプション（Learned Professionals Exemption）

以下の条件をすべて満たす者は、残業手当の適用から除外されます。

1. 基本給与額または能力給与額が週給 684 米ドル以上である場合
2. 主たる職務が、性質上その大半が知的な業務、また自由裁量および独自の判断の行使を要するものを含む業務と定義される、高度な知識を要する業務の履行である場合
3. 高度な知識が科学分野または学識分野である場合
4. 高度な知識が長期課程の専門的知識教育によって取得される場合

#### 創造専門職エグゼンプション（Creative Professionals Exemption）

以下の条件をすべて満たす者は、残業手当の適用から除外されます。

1. 基本給与額または能力給与額が週給 684 米ドル以上である場合
2. 主たる職務が、芸術的または創作的な知的創造能力を要とする分野において、発明、想像、独創性、または才能を必要とする仕事である場合（例 - 音楽、文筆、演劇、グラフィックアート）

#### ● コンピューター業務に従事する従業員（Computer Employees）

以下の条件をすべて満たす者は、残業手当の適用から除外されます。

1. 基本給与額または能力給与額が週給 684 米ドル以上である場合（時給の場合は 27.63 米ドル以上）
2. コンピューター分野において、コンピューターシステムアナリスト、コンピュータープログラマー、ソフトウェアエンジニア、もしくは同様の技術ポジションで雇用され、主たる職務が下記より構成される場合
  - ハードウェア、ソフトウェア、もしくはシステム機能仕様を決定するために、ユーザーとのコンサルティングを含む、システム分析技術や手順の適用
  - ユーザーもしくはシステム設計仕様に基づき、それに関連する、プロトタイプを含む、コンピューターシステムやプログラムの設計、開発、文書化、分析、作成、テストや修正
  - オペレーティングシステムに関連するコンピュータープログラムの設計、文書化、テスト、作成や修正
  - その遂行に前述の職務と同等レベルのスキルを必要とする、当該職務の組み合わせ

#### ● 高報酬の従業員（Highly Compensated Employees）

事務または非肉体労働に従事し、総年収 10 万 7,432 米ドル以上（かつ基本給与額または能力給与額が週給 684 米ドル以上）の高報酬の従業員は、エグゼンプションの対象従業員としてみなされます。ただし、エグゼンプシ

ョンの標準判定試験で特定される管理職、運営職または専門職の従業員のうち、少なくとも一つに従事している場合に限りです。

- **社外販売員 (Outside Sales Employees)**

以下の条件をすべて満たす者は、残業手当の適用から除外されます。

1. 主たる職務が、販売や施設の利用に対する注文または契約の獲得であり、クライアントもしくは顧客が報酬を支払う場合
2. 雇用主の職場の外で慣習的かつ定期的に販売する場合

【注記】 給与要件は社外販売員には適用されません。

上記はあくまでも一般的に使用されている従業員残業手当適用除外の事例であり、FLSA の残業条項から誰が除外されるかの判定は非常に複雑です。また、連邦法 FLSA に加えて、ニューヨーク州法、New York State Minimum Wage Orders に基づく残業条項も加わり、連邦法と州法の混ざり合いもあるので、雇用主はエグゼンプションに関する適正な契約条件について専門家に相談することをお勧めします。

## 4. 安全衛生基準

### 4.1 労災補償 (Workers Compensation)

ニューヨーク州には、雇用に関して負傷、病気、または障害を負った従業員を補償する労災補償法があります。一般に、仕事に関係する負傷は労災補償法で補償されており、負傷が雇用主の過失によるものか否かに関係なく、負傷した従業員に単一の救済手段を提供します。同様に、従業員には、負傷が従業員の過失によるものであったとしても、労災補償によって支払いを受ける権利があります。

#### 雇用主の責任

ほぼすべての雇用主は労災保険、または自家保険 (Self-insurance) への加入が義務付けられています。ニューヨーク州では、ニューヨーク州保険基金 (New York State Insurance Fund、以下「NYSIF」) が、多くの会社に労災保険を提供しています。NYSIF は、州の規制を受けている非営利機関です。従業員の数、職種、および給与に基づき、定率の労災保険を雇用主に提供しています。雇用主は、従業員から源泉徴収することなく、すべての労災保険料を支払う必要があります。

#### 労災補償給付

労災請求が認められた場合、負傷、病気、または障害を負った従業員は、雇用主ではなく、保険会社から直接補償を受け取ります。補償額は、事故前における従業員の平均週給、負傷または障害の程度、およびニューヨーク州の Workers Compensation Board によって決定されるその他の要因によって算定されます。

## 4.2 所得補償 [就業不能] 給付 (Disability Benefits)

ニューヨーク州には、労災補償と同様に、所得補償給付についての制定法があります。ニューヨーク州所得補償は、職場外の病気や負傷で就業不能になった（妊娠によるものも含む）従業員に一時的な現金給付を提供します。

ニューヨーク州で1人以上の従業員を雇用する雇用主の大半は、所得補償に関する法律の対象となり、所得補償保険への加入が法律で義務付けられています。所得補償保険は、NYSIFなどの保険会社から購入するか、または一部の会社は自家保険加入の適格性がある場合があります。

労災補償とは異なり、所得補償の保険料は従業員が全額支払うか、雇用主と従業員が共同で支払うことができます。ニューヨーク州法は、補償の提供費用を相殺するため、雇用主は従業員の賃金の0.5パーセント、金額では最大60セント/週まで所得控除することが（義務ではなく）許可されています。

## 4.3 有給家族休暇 (Paid Family Leave)

2018年1月から、ニューヨーク州法、Paid Family Leaveに基づき、ニューヨーク州で1人以上の従業員を雇用する雇用主の大半は、有給家族休暇制度が適用されることになりました。また、所得補償 [就業不能] 給付の一部として、有給家族休暇の保険への加入が法律で義務付けられました。この保険も、NYSIFなどの保険会社から購入するか、または一部の会社は自家保険加入の適格性がある場合があります。

## 5. 従業員給付制度

米国において雇用主から提供される一般的な給付には、以下が含まれます。

- 医療給付
- 有給の病気休暇、休暇、個人的理由による休暇、祝日
- 退職給付 (IRA、401K、その他)
- 経費または学費の払い戻し

以下は、一般的な休暇に関する解説です。

### 5.1 休暇 (Vacation Leave)

ニューヨーク州は、有給または無給を問わず、雇用主が休暇給付を従業員に提供することを法的に命じていません。つまり、就労時間とはみなされない祝日や休暇日に対する支払いは、必要ありません。雇用主は、有給の祝日や休暇日を与える給付方針の設定条件を自由に選択することができます。しかし、休

暇給付の提供を選択した雇用主は、設定した給付方針または雇用契約の条件を遵守しなければなりません。

雇用主は、休暇給付の提供を選択した場合には、その方針について従業員に事前通知を与えれば、勤務期間に応じて従業員に累積する休暇日数の上限を設定することができます。さらに雇用主は、従業員にその方針について事前に通知を与えれば、従業員に一定の期日までに休暇の取得を要求する（さもなければ失効する）「有効期限付き休暇」を導入することもできます。

## 5.2 病気休暇 (Sick Leave)

### ニューヨーク市法：有給安全・病気休暇法 (Paid Safe and Sick Leave Law)

ニューヨーク市の法律、Paid Safe and Sick Leave Law に基づき、大半の雇用主は従業員に対し、最大で年間 5 日間（40 時間）の安全・病気休暇を与えることが義務付けられています。

安全・病気休暇日数

- 従業員数が 4 人以下で純利益が 100 万米ドル未満の雇用主は、最大 40 時間の無給休暇付与
- 従業員数が 4 人以下で純利益が 100 万米ドル以上の雇用主は、最大 40 時間の有給休暇付与
- 従業員数が 5 人以上 99 人以下の雇用主は、企業の純利益にかかわらず、最大 40 時間の有給休暇付与
- 従業員数が 100 人以上の雇用主は、最大 56 時間の有給休暇付与

また 2021 年 1 月 1 日よりニューヨーク州の民間雇用主は、パートタイム従業員を含む全ての従業員に対し、年間最大 40～56 時間の病気休暇を提供することが義務付けられています。

### ニューヨーク州法：有給家族休暇 (Paid Family Leave)

2018 年 1 月以降、ニューヨーク州では Paid Family Leave（有給家族休暇）に基づき、雇用主は出産を控えている従業員や、養子をもたらす従業員、重病を患っている家族\*の看病・介護をする従業員に対し、最大 12 週間の有給休暇を与えることが義務付けられています（\*2023 年 1 月よりニューヨーク州法では家族に所定の兄弟姉妹も含まれます）。

有給休暇を取得する従業員には、平均週給賃金（Average Weekly Wage、以下「AWW」）の 67% のベネフィットが支給され、ベネフィットの上限はニューヨーク州平均週給賃金（New York Average Weekly Wage、以下「SAWW」）の 67% までとされています。

例として、2023年に週給1,000米ドルの従業員が有給家族休暇を取得する場合、最大12週間の有給休暇中は、週670米ドル（1,000米ドルの67%）のベネフィットが受給でき、週給2,000米ドルの従業員は、SAWWの上限である週1,131.08米ドル（2023年度のSAWW1,688.19米ドルの67%）のベネフィットが受給できます。2024年有給家族休暇のベネフィットの上限は、1,151.16米ドル（2024年度のSAWW1,718.15米ドルの67%）となっています。

### **連邦法：家族医療休暇法（The Family Medical Leave Act）**

連邦法である家族医療休暇法（The Family Medical Leave Act、以下「FMLA」）は、家族や健康面において就労が妨げられるような理由のある従業員に、一時的な職の保障を提供するために策定された法律です。FMLAの下、50人以上の従業員を雇う雇用主は、以下の場合には従業員に最長12週間までの無給休暇を与えることが要求されています。

- 従業員の出産および育児、または従業員の子供の養子縁組もしくは里親制度利用
- 重体の症状にある近親（配偶者、子供、親）の介護
- 従業員自身の重症における治療

従業員がFMLAに適格となるためには、（1）その雇用主に少なくとも12カ月（連続12カ月である必要はありません）にわたり雇用されていなければならない、かつ、（2）FMLAが適用される休暇開始日直近12カ月間において、就労時間が少なくとも1,250時間に達していなければなりません。

FMLA適用休暇から職場に復帰する従業員は、復帰前と同等の賃金給付、およびその他の雇用条件を伴う同一、または同等の職に復帰する権利を有します。

### **5.3 祝日（Holiday Leave）**

ニューヨーク州法では、雇用主は、有給または無給を問わず祝日を従業員に提供することを命じていません。すなわち、雇用主は、従業員に対し、祝日に就労することを要求することができます。雇用主はさらに、従業員が残業手当の適用がない限り、祝日出勤に対して、通常の賃金の1.5倍などの割増賃金を従業員に支払う必要はありません。ただし、有給または無給の祝日給付の提供を選択する雇用主は、設定した給付方針または雇用契約の条件を遵守しなければなりません。

### **5.4 陪審員義務（Jury Duty Leave）**

10人以上の従業員を雇う雇用主は、陪審員を務める従業員に、陪審審理に要する最初の3日間は、日給40米ドルを支払わなければなりません。上記以外の審理においては、雇用主は従業員に対し陪審員を務めた期間について支払うことを要求されません。従業員が陪審審理の開始に先立ち雇用主にその事実を

通知した場合には、雇用主は、陪審員を務めるよう召喚された従業員を解雇したり懲罰を課したりしてはなりません。

## 6. 差別やハラスメントに関する法律

人種、性別、年齢、宗教、心身障害を根拠とする差別は、連邦法、州法、市法によって全面的に禁止されています。

下記は、一般的に保護されている対象の一部の例です。

### 6.1 人種差別 (Race Discrimination)

雇用主が個人の実際または外見の人種に基づきその個人を差別することは、非合法です。雇用主がある個人をその人種を根拠に採用、昇進、もしくは継続雇用しないことを選択した場合には、それは人種差別とみなされます。雇用主はさらに、人種に基づいて従業員の労働時間または賃金に関する決定を下すことを禁止されています。また、雇用主が従業員に対して肌の色を理由としたハラスメントを行うこと、人種差別的なメッセージや広告を印刷または配布することも違法です。

### 6.2 出身国による差別 (National Origin Discrimination)

雇用主は、個人の出生地、祖先、出身国の文化、アクセントを理由にその個人を差別することを禁止されています。また、雇用主は事業を実施するうえで英語のみを使用する要件が必要とされる場合には、従業員に対して英語のみを話すよう要求することができます。英語のみの規則が必要であると考える雇用主は、従業員に、英語が必要とされる理由を説明し、この規則違反がもたらす結果的影響を説明しなければなりません。

### 6.3 性による差別 セクシャル・ハラスメント (Sex Discrimination・Harassment)

性による差別は、連邦法、ニューヨーク州法、ニューヨーク市法の下に多種多様の形態をとります。第一に、雇用主が個人の雇用について、その個人の性別を根拠に決定を下す場合には、それは性による差別とみなされます。雇用主は、採用、解雇、異動、昇進、賃金もしくは労働時間の設定を行う際に、個人の性別を理由に差別することを禁止されています。第二に、雇用主は、性的志向を根拠に個人を差別することを禁止されています。第三に、性的ハラスメントも性による差別の一つの形態です。従業員が雇用主、上司、管理者、もしくは同僚から不愉快な性的扱いをされた場合、性による差別とみなされる可能性があります。さらに、雇用主の性的行為が従業員の職務遂行能力を妨げる場合、または威圧的、敵対的、もしくは不快な職場環境を生み出している場合には、その従業員が性による差別を根拠に訴えを申し立てる可能性があります。

雇用主と被害者は男性、または女性のいずれもが該当し、ハラスメントを成立する行為には多種多様な形態があります。例えば、雇用主が従業員に対し、身体的に言い寄った場合、性的に不適切な発言や記述を行った場合、性的な絵を描いた場合、または性的な写真を送った場合には、その従業員は性的ハラスメントの申し立てを行える可能性があります。性的ハラスメントが、ある従業員を直接対象としたものでない場合でも、従業員が雇用主の非合法的な性的行為による影響を受ける場合には、その従業員は被害者となる場合もあります。

重要な点は、さまざまに異なる形態の性による差別が、連邦法、ニューヨーク州法、ニューヨーク市法のすべてに網羅されていることです。例えば、タイトル・セブン (Title VII・公民権法の第7編) は、妊娠による差別を特定の禁止する連邦法です。妊娠、出産、それに関連する健康状態が理由となり女性従業員に悪影響を及ぼすような雇用の方針または慣行は、タイトル・セブンに基づく非合法的な性的差別とみなされます。

さらに、同一賃金法 (Equal Pay Act) は、同一企業において均等の職を遂行する男性と女性が同等の賃金を受けることを命じる連邦法です。同一賃金法の下での申し立てがなされる場合、その従業員の職と異性の従業員の職が同一または実質的に同じでなければなりません。性別の違いが理由で、ある従業員の賃金が別の従業員の賃金より少額である場合には、双方の従業員はより高額な方の賃金が支払われる権利を有します (いずれの従業員の賃金も引き下げられてはなりません)。

## セクシャル・ハラスメント防止に関する最新事情

近年、#Me Too Movement の影響を受けて、ニューヨーク州およびニューヨーク市の職場内のセクシャル・ハラスメントにかかわる法律が改訂されました。

2018年10月から、ニューヨーク州の雇用主は、従業員に対してセクシャル・ハラスメントの防止に関するポリシーを提供しなければならず、2019年に従業員に対し、セクシャル・ハラスメント防止のトレーニングを実施することが命じられました。また、すべてのニューヨークの雇用主は、少なくとも年に一度、従業員に対してセクシャル・ハラスメント防止に関するポリシーを書面で提供しなければなりません。2023年4月にニューヨーク労働局よりセクシャル・ハラスメント防止に関する[モデルポリシー](https://ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/sexual-harassment-prevention-model-policy-and-training) (ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/sexual-harassment-prevention-model-policy-and-training) の改訂が行われ、セクシャル・ハラスメントはバーチャルプラットフォームやメッセージアプリ上でのリモートワーク環境も対象とすることになりました。

ニューヨーク市も同様に Stop Sexual Harassment in NYC Act を導入し、15人以上の従業員を雇う雇用主に対し、年に一度のトレーニングの実施を義務付けています。また、ニューヨーク市は、社内で働く業務委託者やパートタイム、インターンも従業員として含めています。

## 6.4 障害者に対する差別 (Discrimination of Disabled Individuals)

雇用主は、従業員の心身障害または健康状態に基づき差別することを禁止されています。連邦法、ニューヨーク州法、ニューヨーク市法の下、雇用主が個人の障害を根拠に差別することは全般的に非合法とされていますが、各法律により規定されている保護はさまざま異なります。

1990年に制定されたアメリカ障害者法 (The Americans with Disabilities Act of 1990、以下「ADA」) では、雇用主が採用、解雇、昇進、賃金設定、研修の実施、あるいはその他の雇用条件を考慮する際に、個人の障害を根拠に従業員または就職希望者を差別することを禁止しています。生活上の主な活動が実質的に制限されるような身体または精神の障害を有する個人、障害記録のある個人、障害が見込まれる個人は、ADAの下に障害をもつとみなされます。

従業員が保護対象の障害をもつ場合には、雇用主は、連邦法、ニューヨーク州法、ニューヨーク市法により、その従業員のニーズに対応し、その従業員が職務を適切に遂行することを可能にするために、妥当な対策を講じることを要求されています。現在の職または見込まれる職の遂行能力を妨げる障害をもつ従業員は、その旨を雇用主に伝えなければなりません。雇用主はそれに対応し、アクセスの容易な職場、違ったあるいは改良された設備、または従業員が聴力または視力の障害をもつ場合の特別なサービスなどを従業員に提供することにより、障害に対し妥当な対応をする必要があります。さらに雇用主には、従業員の障害に対応するために職を構築し直すことや、別の地位に就かせること、研修資料や試験を変更するといった必要が生じる可能性があります。しかし、雇用主が障害をもつ従業員に対し、特別な対応をとる必要があるのは、あくまでもリーズナブルな対応に限られます。従って雇用主は、不条理で高額なコストがかかる変更や追加、または雇用主の事業に苦難的状况をもたらすような変更や追加を行うことは、要求されていません。

## 6.5 年齢による差別 (Age Discrimination)

雇用主が、採用、解雇、昇進、レイオフ、報酬、給付、任務、および研修を含む雇用に関する決定を下す際に、年齢を理由に個人を差別することは、違法です。さらに、雇用主が求職の通知または広告に年齢に関する好み、制限、もしくは特定条件を含めることも、非合法です。

まれに、年齢または性別が「真正な職業資格 (Bona Fide Occupational Qualification、以下「BFOQ」) 要件とされる場合があります。雇用主の年齢に関する要件は、雇用主の事業運営のために合理的に必要とされる場合にのみ、BFOQとなり得ます。



## 6.6 宗教による差別 (Discrimination on the Basis of Religion)

雇用主が従業員に対して、祭日、安息日、宗教的慣習、宗教的用途を含むその個人の宗教の順守に、違反または自制することを強要することは非合法となります。雇用主は、従業員の宗教上のニーズに適切に対応しなければなりません。しかし、雇用主は、雇用主の事業に不当な負担を引き起こすような対応をすることは要求されておられません。

雇用主は、個人が宗教上の特定の日に勤務できないことを理由にその個人を解雇、異動、採用拒否してはなりません。しかし、雇用主は、従業員が宗教の順守のためにとる非労働時間に対して賃金を支払う必要はなく、また、従業員に対して非労働時間を補填するために労働を求めることができます。

## 6.7 報復 (Retaliation)

連邦法、ニューヨーク州法、ニューヨーク市法の下、雇用主は、従業員が雇用差別問題を報告したこと、または差別を申し立てたことを理由に、従業員に対していかなる方法でも報復することを禁止されています。例えば、従業員が職場で発生した差別問題を暴露したことを理由に、雇用主がその従業員を解雇、更迭、降格することは違法です。さらに、雇用主は雇用差別関連の訴訟手続きにおいて証言または援助を行う従業員に対して報復することも違法です。従業員が直接的に差別されていない場合でさえも、その従業員が他人の差別について苦情を述べた場合には、その従業員は報復に関する訴訟原因を有するとみなされます。

ニューヨーク州労働法の第 740 条（「公益通報者保護法」、Section 740）は、雇用主が従業員に対して報復的な人事措置を講じることを禁止しています。従業員が勝訴した場合、裁判所は雇用主に対し、（1）第 740 条の違反の継続を抑制するための差し止め、（2）従業員の原状復帰、（3）未払給与の支払い、および（4）妥当な弁護士報酬および費用の支払いを命じる可能性があります。

## 7. 離職に関する法律

従業員の離職に際しては、雇用主が考慮すべき数点の問題が存在します。下記は、離職後に雇用主および従業員に影響を及ぼす一般的な問題です。

### 7.1 離職時点の支払金

従業員が雇用主から離職する時（解雇、レイオフを含めます）、雇用主は、実働期間に関する賃金を通常の給与日までに全額支払わなければなりません。また、従業員から郵送の要請がある場合には、支払われるべき賃金を郵送しなければなりません。

元従業員への通知

雇用主は、離職する従業員に対し、離職から 5 営業日以内に、離職の正確な日付ならびに終了に伴い従業員給付が取り消される正確な日付を、書面により通知しなければなりません。この終了通知の提供は、5 営業日より後に行われてはなりません。

ニューヨーク州には、任意に離職または退職する従業員への賃金の支払いに関する特定の法律はありません。しかし、雇用主はそれでも従業員に、最終給与対象期間に関する賃金を通常の給与日までに全額支払うべきです。

## 7.2 累積休暇日数 (Accrued Vacation Time)

従業員が辞職する場合、もしくは解雇される場合には、従業員が雇用終了など特定の条件下に累積給付を喪失することを特記した書面での合意がない限り、雇用主は、累積済み未使用の休暇に関する支払いを行わなければなりません。未使用休暇喪失の方針が書かれた書面が存在しない場合には、雇用主は、従業員に対して累積した休暇に関して支払う義務があります。

## 7.3 退職手当 (Severance Pay)

ニューヨーク州法は、雇用主が従業員に退職手当を提供することを命じておりません。しかし、退職給付の提供を選択した雇用主は、設定した給付方針または雇用契約の条件を遵守しなければなりません。

## 7.4 医療保険の継続 (COBRA)

一定の元従業員およびその家族は、雇用主の団体保険料率で医療保険を継続する権利を与えられます。COBRA (The Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act) として知られる法律の下、(従業員数が 20 人以上の企業の)元従業員およびその扶養家族は、離職または雇用時間削減などの一定の特定事由により保険保護が失われるときに、その保険保護を継続することを選択することができます。COBRA の下での団体医療保険の保険料は通常、現役従業員の保険料よりも高額となります。現役従業員の保険料は、通常雇用主がその一部を支払い、その一方で、加入者の保険料は通常本人が全額支払うことになるからです。それでもなお、COBRA の医療保険は通常の個人医療保険よりは低額です。

雇用主は、従業員に対して COBRA の下に医療保険の継続を選択する従業員の権利を規定し、それを説明する通知を従業員に出すべきです。

## 7.5 失業保険 (Unemployment Insurance)

失業保険は一般的に州特定の法律によって規定されています。ニューヨーク州では、本人の責任なしに失業した従業員には、失業手当が支払われます。通常、本人の意思で退職した従業員には失業手当を受ける権利はありません。元従業員が失業手当に適格とされるか否かは、ニューヨーク州労働局が判断します。

雇用主は、法律により規定されるとおり、州の失業保険基金に拠出することを要求されます。元従業員が州失業保険基金に失業給付を請求する場合には、雇用主は連絡を受け、その従業員が本人の責任なしに失業した旨を認める必要があります。

2023年11月13日より、ニューヨーク州の雇用主は、永久的または無期限の離職、勤務時間の短縮、一時的離職や雇用の中断により完全または部分的に失業した従業員に対し、失業手当を申請する権利について [所定の書面](https://dol.ny.gov/system/files/documents/2023/11/ia12.3_0.pdf) (dol.ny.gov/system/files/documents/2023/11/ia12.3\_0.pdf) で通知することを義務付けられました。

## 8. よくある質問 (Q&A)

**Q. 従業員が国民の休日（クリスマス、元日等）に仕事をした場合、雇用主には超過時間の支払い義務がありますか？**

**A.** 従業員が国民の休日に働いたからといって、雇用主は超過時間の支払い（通常の1.5倍）を行う義務はありません。超過時間の要件はその週に働いた合計時間に基づきます。超過時間の支払いは1週間に40時間以上働いた従業員に対して支払うことが義務づけられます。

**Q. 雇用主は従業員に対して有給の昼食時間を提供しなければなりませんか？**

**A.** 勤務を午前11時以前に開始し、継続して午後2時まで計6時間以上働く従業員には、午前11時から午後2時までの間に最低30分の継続した昼食時間が提供されなければなりません。昼食時間は労働時間とみなされないため、雇用主はその時間に対して支払いを行う義務はありません。

**Q. 雇用主は従業員に対して休憩時間を提供する義務がありますか？**

**A.** 食事時間を除き、雇用主は他の休憩時間（コーヒーブレイクなど）を提供する必要はありません。しかし、雇用主が休憩時間を許可する場合（最高20分）、労働時間として支払う必要があります。

**Q. 雇用主は女性に対して特別な職務をオファーすることができますか？**

**A.** 雇用主は、性別に基づいて従業員を雇用または昇進させることを禁じられています。主に女性が雇用される職務のある雇用主の場合でも、雇用主が性別に基づいて雇用あるいは昇進判断を行うことは違法です。

**Q. 正当な理由なしに従業員を解雇することはできますか？**

**A.** できます。ニューヨーク州は「退職および解雇自由の原則」の州です。解雇を制限する契約がない場合、雇用主はいついかなる理由でも従業員を解雇する権利があります。しかし、雇用主は報復または法で保護された階級（人種、国籍、年齢、性別等）に基づいて解雇することが禁止されています。

**Q. ビザ保持者も、失業保険給付を取得できますか？**

**A.** 今までは、米国連邦政府が支給する失業給付は、米国市民や永住者に限られていましたが、各州が支給している州ベースの失業給付については、ビザ就労者も該当とする可能性があります。各州の「失業者」の定義によって要件が異なりますので、ご注意ください。