

従業員の権利に関するお知らせ

ナニ一、家庭清掃員、および他の家庭内労働者対象

ニューヨークの安全と病気の有給に関する法律（安全と病気の有給休暇法）に基づき、家庭内労働者は安全と病気の休暇を取る権利を持っています。その法律について詳しく見たい場合は、nyc.gov/PaidSickLeaveにアクセスしてください。

個々の家庭の雇用主のために直接働く家庭内労働者は、雇用開始時または2018年6月4日のどちらか遅い方までに、雇用主からこの書面による通知を受けなければなりません。

あなたまたはその家族の一員が家庭内暴力、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は、助けを求めるかその他の安全対策を講じるために使うことができる、安全休暇を取得する権利を保有しています。

あなたは、自分自身や家族の世話や治療のために使うことができる病気休暇への権利を保有しています。

以下の家庭内労働者は法律によって保護されています/いません：

保護されている	保護されていない
<p>家庭または家族によって直接雇用されている場合、また以下の場合、法律の対象となる家庭労働者です。</p> <ul style="list-style-type: none"> 子供の世話をしている 高齢者、病気、障害者、または回復期の人に保護を提供している 調理や掃除などの家事関連サービスを行なっている 	<p>代理店の雇用主を通じて家庭のために列1に記載されている業務をする場合は、法律の下で「家庭内労働者」とは見なされず、したがって、保護されません。</p> <p>代理店で雇用されている労働者は、法律の下で最大40時間の安全と病気の有給休暇を取る可能性があります。どの従業員が法律の対象となるかについての詳細は、nyc.gov / PaidSickLeaveを見てください。ニューヨーク州法で「家庭内労働者」と見なされ、追加の保護を受ける権利がある可能性があります。</p>

安全・病気休暇日数：

- 1年間働いた後、雇用者は毎年2日間の安全と病気の有給休暇を提供しなければなりません。市の休暇はニューヨーク州法の下で受ける権利があるかもしれない3日間の追加の有給休暇です。州法の下でのあなたの権利の詳細については、labor.ny.govにアクセスし、「家庭内労働者の権利章典」を検索してください。

安全・病気休暇が利用可能な日付：

- 2015年4月1日、または就職から1年後のどちらか遅い方から、病気休暇の利用を開始できます。
- 2018年5月5日、または就職から1年後のどちらか遅い方から、安全休暇を利用し始めることができます。

許容可能な安全・病気休暇使用理由：

次のような場合には、安全・病気休暇を使って仕事を休むことができます。

- 精神的または肉体的な病気、けがまたは健康状態が見られ、精神的または肉体的な病気、けがまたは状態についての医師の診断、手当または治療を受ける必要があるまたは予防医療を受ける必要がある。
- 精神的または身体的な病気、けがまたは健康状態についての医師の診断、手当または治療を必要とするあるいは予防医療を必要とする家族の世話をを行う必要がある。
- 雇用主の事業が、公衆衛生上の緊急事態のために閉鎖されるか、または公衆衛生上の緊急事態のために学校または児童保育施設が閉鎖されたため、子供の世話をする必要があり、
- あなたまたはその家族の一員が家庭内暴力、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り、あなたまたは家族の身体的、心理的、経済的な健康や安全を回復するため、あるいはあなたと交際または仕事している人々を保護するために、以下を含む必要な措置を講じる必要がある。
 - 家庭内暴力シェルター、強姦危機センターまたはその他のサービスプログラムからサービスを受ける。
 - あなたまたはその家族の安全を守るため、新しい学校への子供の入学を含め、安全計画へ参加、転居またはその他の措置を講じる。

さらに

- 保護監督、訪問、夫婦間の問題、保護命令、移住、住居または雇用や住宅、消費者信用における差別に関する情報や助言を得るために弁護士や社会サービス提供者と面会する。
- 国内の事件報告を法執行機関に提出する、または地区検事事務所と面会する。

家族の一員：

法律により。以下の者が「家族の一員」として認められています。

- 従業員との密接な関係が家族と同等である個人
- 子供（実子、養子または里子、法定被後見人、*親の代わり*になっている従業員の子供）
- 孫
- 配偶者
- 同棲関係者
- 親
- 祖父母
- 従業員の配偶者の子供や親、または同棲関係者
- 兄弟姉妹（半同胞、義兄弟姉妹または継親の子供を含む）
- 従業員と血縁関係のあるその他の個人

事前通知：

その必要性が予測できる場合、あなたの雇用者は、最大7日前にあなたが安全・病気休暇を使用する意図についての事前通知を要求することができます。その必要性を予測できない場合、雇用主は可能な限り早く通知するようあなたに要求することができます。

証拠書類：

安全または病気休暇として連続して3日以上就業日を使用する場合、雇用主は証拠書類を要求することができます。有給安全・病気休暇法では、雇用主が医療提供者に病気休暇の医療上の理由を明記するよう求めたり、家庭内暴力または望まない性的接触、ストーキングまたは人身売買の行為または脅威の詳細を明記した安全休暇証拠書類を要求したりすることを禁止しています。他の法律により開示が要求される場合があります。

安全・病気休暇の使用に対して、あなたは雇用主からの報復を免れる権利を保有しています。

雇用主は、以下に対して従業員に報復をすることができません。

- 安全・病気休暇を要求し、使用すること。
- 消費者問題課（DCA）に申し立てられた法律違反に対する苦情を申し立てること。
- 法律への違反について、同僚を含む誰かと連絡を取ること。
- 申し立てられた法律違反に関する広範に参加すること。
- 別の者に当該人物の潜在的な権利を知らせること。

報復には、法律の下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、あなたへの脅迫、懲戒、解任、降格、停職または勤務時間短縮あるいはその他の不利な雇用上の行為が含まれます。

あなたには、苦情を申し立てる権利があります。

DCAに苦情を申し立てることができます。苦情申し立て用紙を入手するには、[nyc.gov /PaidSickLeave](https://nyc.gov/PaidSickLeave) にオンラインでアクセスするか、311（ニューヨーク市以外は212-NEW-YORK）に連絡してください。

DCAは調査を行い、あなたの苦情を解決しようと努めます。調査の実施、苦情の解決のために開示が必須の場合、または開示が法律で義務付けられている場合を除き、DCAはあなたの身元を秘密にします。

この通知と、安全・病気休暇の支給・使用量を示すすべての文書のコピーを保管しておいてください。

注意事項：有給安全・病気休暇取得に関する法律では、安全・病気休暇の最小要件を定めています。雇用主の休暇方針が、すでに法律の要件を満たしているか超えている場合があります。

あなたには、この通知を英語およびDCAウェブサイト提供されている場合には、あなたの第一言語で与えられる権利があります。

よくある質問を含む詳細については、nyc.gov/PaidSickLeave にアクセスするか311に電話して、有給・病気休暇に関する情報を請求してください。