

有給病気休暇：雇主が知っておくべきこと

2014年4月1日より特定の雇主はニューヨーク市の Earned Sick Time Act (病気時取得法令) Paid Sick Leave Law (有給病気休暇制度) を厳守する必要があります。法令の適用される雇人には法令に基づき自己または家族の介護および治療のために病気休暇を使用する権利があります。

消費者総務局(DCA)により、法令の下での雇主としての責任を説明するためにこの書面は作成されました。DCA は必要に応じてこの書面を更新します。書面下の日付に注意してください。この法令を読む、またはこの法令に関するよくある質問を読むには nyc.gov/PaidSickLeave をご覧ください。

病気休暇を提供しなければならない雇主

| 雇人数 | 年間病気休暇時間数 | 有給か無給かの区別 | 支払率 |
|---|-----------|-----------|-------------------|
| 5人以上 <i>年間80時間以上の労働を要する</i> | 最高40時間 | 有給 | 通常の時給、但し最低賃金以上の時給 |
| 1-4人 <i>年間80時間以上の労働を要する</i> | 最高40時間 | 無給 | 該当なし |
| 1人以上の現地雇人 <i>年間80時間以上の労働を要し、同じ雇主に最低1年雇用されている</i> | 2日 | 有給 | 通常の時給、但し最低賃金以上の時給 |

*注意：“年間”とは雇主によって定められた連続的な12ヶ月間を指します。

注意：雇人に病気休暇を提供する規定がすでに存在する場合、その規定は法令の条件に達している、または超えていなくてはなりません。

法令適用外の雇主を持つ雇主

本法令は労働時間が年間80時間以下の雇人には適用されません。;連邦ワークスタディープログラムの学生;認定された奨学金プログラムにより支給を受けている者;政府機関による雇人;ニューヨーク州教育省が認可した理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、聴覚機能訓練士 - これらの専門家が随意雇用契約により、あるいは労働日を自分で決定する、あるいは割当てられた仕事を受けるかどうか決定権を持つ場合で、且つ連邦政府の定める最低賃金の4倍以上の時給が支払われる場合には本法令は適用されません。 New York State Labor Law (ニューヨーク市労働法)に雇人として定義されていない個人契約者;就業体験の参加者;団体労働協約に従った特定の雇人。団体労働協約の場合、協約が法律の規定を明確に棄却し、相当する利益を得ている場合、雇人は法律に適用されません。しかし、建築または食品産業の雇人の場合、協約が法令の規定を明確に棄却しているのなら、本法令は適用されません。団体協約についての説明は nyc.gov/PaidSickLeave のFAQ(よくある質問)をお読みください。

雇人の権利に関する通知

| 雇人 | 雇人への書類通知の日付 |
|--|-------------|
| 新規 <i>雇用開始日が2014年4月1日、またはそれ以降</i> | 雇用開始日 |
| すでに雇用されている者 <i>2014年4月1日以前から雇用されている</i> | 2014年5月1日 |

あなたは各雇人に病気休暇の取得率と使用を含む、病気休暇の権利、苦情を申し立てる権利、報復されない権利に関する通知書を提供しなくてはなりません。通知書にはあなたの定めた年間就業開始日と最終日を含む必要があります。雇人は英語、そしてDCAウェブサイト上に翻訳がある場合は雇人の母国語で本通知書を受け取る権利があります。本通知書は nyc.gov/PaidSickLeave にてご覧いただけます。

病気休暇の取得と使用—重要な日付

| | 取得率 | 取得開始日 | 病気休暇使用開始日 |
|------|----------------|--|--|
| 雇人 | 30 労働時間毎に 1 時間 | 2014 年 4 月 1 日 (すでに雇用されている者) | 2014 年 7 月 30 日 (すでに雇用されている雇人) |
| | | 雇用開始日 (新規雇用される者) | 雇用開始日当日から 120 日後 (新規雇用される者) |
| 現地雇人 | 1 年間の就業後に 2 日 | DCA による説明が nyc.gov/PaidSickLeave に掲載 されます。 | DCA による説明が nyc.gov/PaidSickLeave に掲載されます。 |

例外:2014 年 4 月 1 日の時点で有効な団体労働協約が雇人に適用されている場合、雇人は市の法律に基づき、協約の終了日を病気休暇の取得開始日とします。

記録保存

法令に適用される記録文書は最低 3 年間保存されなくてはなりません。雇人がそれを希望、または法的に公開を求められた場合を除き、健康に関する情報は機密にしなくてはなりません。あなたは同意した記録を DCA の通知に対し準備しなくてはなりません。

事前通知

病気休暇の必要性が事前に分かっている場合、雇人に対し病気休暇を使用する意思について最高 7 日の事前通知を求めることができます。事前察知が不可能な場合、雇人に可能な限り早く通知するよう求めることができます。

書類提出

雇人が就業日を連続して 3 日間以上を病気休暇として使用した場合、資格を持った医療従事者から書類提出を求めることができます。Paid Sick Leave Law (有給病気休暇制度)により、あなたは医療従事者に病気休暇の医療的理由を提示を求めることは禁じられています。公開に関しては他の法律で求められることがあります。あなたは雇人が病気休暇を病気休暇のために使用したことを証明する書類を提示するよう要求されることがあります。

未使用の病気休暇

雇人は最高 40 時間の未使用の病気休暇を翌年に持ち越すことができます。しかし、雇主に要求されているのは年間につき最高 40 時間の病気休暇の使用を認めることのみです。その年の終わりに、未使用の病気休暇を金銭的に支払うことも強制ではありませんが可能です。雇人は未使用の病気休暇を金銭的に支払われ、支払い額が翌年の法令による条件に達している、または越えている場合、雇人は翌年に未使用の病気休暇を持ち越すことはできません。

報復

あなたは雇人の病気休暇の申請、または使用に対し報復することはできません。報復には法令下で雇人に保障されている権利の執行、または執行しようと試みる行動に対する脅迫、懲罰、解職、降任、定職、勤務時間の削減、または他の敵意のある雇人の行動が含まれます。

苦情

雇人が DCA に苦情を申し立てた場合、DCA はあなたに対し、文書による返答を求めるため、郵送で連絡します。あなたは 30 日間以内に DCA に返答しなくてはなりません。

違反の申し立て

あなたが違反の通知を受けた場合は、あなたには、意見聴取を受けずに違反を解決する機会が与えられます。あるいは、あなたは都市裁判所での公平な審判に出廷することができます。

ご質問がありますか？ 法令を理解するための研修に参加しませんか？

311 (NYC 市外の場合 212-NEW-YORK)に電話で有給病気休暇についてお尋ねください。