

## 雇用に関係する最近の連邦・ニューヨーク法における変更

過去数年に亘り、人事および従業員関係に関する連邦法、ニューヨーク州および市の法律にいくつかの重要な改正があり、これらは貴社の業務に影響を及ぼす可能性があります。このレポートを読めば、これらの要件を満たすためにポリシーや手順を変更する必要があるかどうかを検討することができます。

### 競合禁止契約

現時点では、雇用主が従業員に対し、雇用主を離れて競合他社や顧客の職に就くことを禁じる契約に署名するよう要求することを禁止または制限する連邦法やニューヨーク州法はありません。（カリフォルニア州を含む他のいくつかの州では、競業避止契約を禁止しています。）

ニューヨーク州では、競業避止契約の範囲が過度である（つまり、雇用主の正当な事業利益によって正当化されない制限を退職する従業員に課す）、または期間が過度である（一般的にニューヨーク州では、年間の制限期間が合理的であるとされています）と判断されない限り、裁判所は競業避止契約を支持してきました。

2023年、ニューヨーク州議会は、限られた例外を除き、雇用主が従業員と競業避止契約を結ぶことを禁止する法案を可決しました。キャシー・ホクル知事がこの法案に関し拒否権を発動したため、ニューヨーク州の競業避止契約に関する基準は引き続き有効です。但し、この問題に関する法律がニューヨーク州議会で再提出される可能性があります。ニューヨーク市議会（ニューヨーク市の雇用主を対象とする）に法案が提出されており、これが成立すれば、従業員、独立請負業者、フリーランサー、および幹部を含むすべての労働者に対する競業避止契約が禁止または制限され、雇用主はこの法律の対象となるすべての人に競業避止制限が取り消されたことを通知することが義務付けられます。

2024年4月23日、連邦取引委員会（FTC）は、特定の高額報酬の上級管理職を除き、現在の競業禁止契約の執行を禁止し、今後、上級管理職を含むあらゆる雇用主と競業禁止契約を締結することを禁止する最終規則を発行しました。FTCは、競業禁止契約の締結は「不公正な競争方法」であり、企業秘密法および機密保持契約/非開示契約は、雇用主の専有情報およびその他の機密情報を保護するという利益を十分に保護するものであり、「従業員の保持を望む雇用主は、賃金と労働条件を改善することで、労働者の労働サービスのメリットを競うことができる」と述べています。FTC最終規則は、2024年9月4日に発効する予定でした。しかし、2024年8月20日、Ryan LLC対連邦取引委員会の訴訟において、テキサス州北部地区連邦地方裁判所は、FTCには競業禁止協定を制限または禁止する規則を制定する権限がないことを根拠に、FTC最終規則に対する全国的な恒久的差し止め命令を求める訴訟が複数提起されました。2024年9月23日現在、FTCはまだ地方裁判所の判決に対する控訴をしていません。

我々は、FTC 最終規則およびニューヨーク州とニューヨーク市の潜在的な制限に関する動向を注意深く追跡し、非競争契約に関する法律の変更に関するニュースを更新します。

## **従業員の知的財産権**

ニューヨーク州は、従業員自身の財産と時間を使って開発された発明の権利を（雇用者に）譲渡することを要件とする雇用契約を執行不能とする法律を制定しました。雇用主は、従業員が雇用期間中に雇用主の実際のまたは予想される研究によって、または従業員が行った仕事によって生み出した知的財産の権利を依然として保持することができます。

## **労働者の権利章典ポスター**

2023 年 12 月に採択されたニューヨーク市の法律に従い、すべての雇用主は、労働者の権利に関する 1 ページのポスターを職場に掲示し、現在の従業員と新規従業員に配布することが義務付けられています。ポスターは、12 の異なる言語で「職場での権利を知れ」という文言と大きなクイックレスポンス (QR) コードで構成されています。QR コードは、労働者をニューヨーク市消費者労働者保護局 (「DCWP」) のウェブサイトの「労働者の権利章典」というページに誘導し、州および連邦の職場法に関する情報と関連する執行機関へのリンクを提供します。この要件は 2024 年 7 月 1 日に発効しました。ポスターは下記の DCWP のウェブサイトから入手できます。

<https://www.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/workers/KnowYourRightsAtWorkPoster.pdf>.

ニューヨーク州法では、2022 年 12 月以降、雇用主はすべての提示を義務付けられた職場掲示物を従業員が利用できるように、雇用主の Web サイトまたは電子メールのいずれかの電子形式でこれらを提供し、掲示を義務付けられた掲示物が電子的にも見れることを従業員に通知することが義務付けられています。労働者の権利章典ポスターはこの要件に該当します。

## **産前のケアに対する有給休暇**

2025 年 1 月 1 日より、ニューヨーク州の雇用主は、妊娠に関連して従業員が受ける医療サービス(身体検査、医療処置、モニタリングと検査、医療提供者との話し合いなど)を受けるために、52 週間で最大 20 時間の有給休暇を妊娠中の従業員に提供することが義務付けられます。この有給休暇は、1 時間単位で提供する必要があります。2024 年 9 月 23 日現在、ニューヨーク州労働省がこの新しい休暇の実施規則を発行していません。労働省がこれと反対の規則を発行しない限り、有給の産前ケア休暇の権利は積み立てはできないものの、新しい従業員の採用後すぐに完全に利用可能になるようです。産

前ケアのための有給休暇は、ニューヨーク州またはニューヨーク市の有給病気休暇法に基づいて従業員に提供される有給または無給の病気休暇に加えて付与されます。

### **連邦法上の妊婦労働者の保護**

連邦雇用機会均等委員会は、妊娠労働者公正法の実施に関する最終ガイダンスを発表しました。この規定は、一般的にニューヨーク州法で妊娠労働者に対するアコモデーション（特別な配慮）について規定されている要件を踏襲しています。妊娠中の従業員の状態は、連邦法またはニューヨーク州法の障害またはハンディキャップについての条件を満たす必要はありませんが、主要な生活活動に大幅な制限がある従業員は、妊娠労働者保護法と障害/ハンディキャップ差別法の両方に基づいてアコモデーションを受ける権利があることに雇用者は注意してください。

### **有給授乳休憩**

ニューヨーク州法、ニューヨーク市法、および連邦法では数年前から、授乳中の子供のために母乳を搾乳する必要がある従業員に休憩時間を与えることを雇用主に義務付けており、従業員が母乳を搾乳するために使用できる施設または場所に関する最低条件を定めています。これらの法律では、授乳休憩は3時間ごとにとることができ、その時間は妥当でなければならず、従業員が有給の休憩時間または食事時間を使用しない限り無給であってもよいと規定されています。ニューヨーク州は最近、授乳中の従業員には無給ではなく有給の30分間の休憩を提供しなければならないこと、また、母乳を搾乳するのに必要な時間が30分を超える場合、従業員は必要な追加時間について有給の休憩時間または食事時間を使用することが許可されることを規定する法律の改正を採択しました。この法律は2024年6月19日に発効し、ニューヨーク州労働省はモデル授乳政策を含むこの法律の実施に関するガイダンスを発行しました。

### **有給 COVID-19 病欠**

2020年にCOVID-19パンデミックが始まって間もなく、連邦政府とニューヨーク州は、COVID-19に感染した従業員、隔離された従業員、またはCOVID-19に感染した家族の世話をするために仕事を休む必要があった従業員に有給休暇を与えることを雇用主に義務付ける法律を制定しました。昨年春、連邦政府はパンデミックの終息を発表し、COVID-19有給休暇に関する連邦政府の要件は廃止されました。しかし、COVID-19による強制的または注意深い隔離または隔離命令の対象となる従業員は有給病気休暇およびその他の特定の給付を受ける権利があるとするニューヨーク州の要件は、その時点で廃止されておらず、完全に効力を持ち続けています。州は、COVID-19に対する有給病気休暇の要件を2025年7月31日に終了する法律を制定しました。

### **ニューヨーク市有給安全／病気休暇法**

2023 年秋、DCWP はニューヨーク市有給安全/病気休暇法に関する新しい規制を最終決定し、有給安全/病気休暇の設置が義務付けられる基準となる雇用主の規模の決定方法、大規模雇用主に対する有給休暇の増加、リモート従業員のカウント方法、通知および積立義務に関して、これらをより明確化しました。また、市は、DCWP に苦情を申し立てる代わりに、従業員がこの法律に基づく権利を行使するために民事訴訟を起こすことを許可する法律を制定しました。

### **残業代の例外対象に関する給与基準額の上昇**

連邦公正労働基準法（「FLSA」）およびニューヨーク州法では、すべての非適用除外従業員に対して、1 週間に 40 時間を超えて働いたすべての時間に対して残業代を支払うことを義務付けています。時給制の従業員、および職務が適用除外のカテゴリに該当しない従業員（管理職や管理者など）は、残業代を受け取る権利があります。また、定められた最低賃金以上の給与を受け取っていない給与制の従業員は、残業を免除されているとはみなされません。長年にわたり、連邦の最低給与は年間 35,568 ドル（週 684 ドル）でした。2024 年 4 月、米国労働省は、2024 年 7 月 1 日に連邦の基準が年間 43,888 ドル（週 884 ドル）に引き上げられ、2025 年 1 月 1 日に連邦の基準が年間 58,656 ドル（週 1,128 ドル）に引き上げられると発表しました。

しかし、一部の州では連邦政府よりも高い基準を設けており、その権限を持っています。ニューヨーク州はそうした州の 1 つです。ニューヨーク州では、残業手当の免除対象となる給与の基準は現在次のとおりです。

ニューヨーク市とその他の「ダウンステート」（ナッソー郡、サフォーク郡、ウエストチェスター郡）：

2024 年 1 月 1 日時点：週 1,200 ドル（年間 62,400 ドル）  
2025 年 1 月 1 日時点：週 1,237.50 ドル（年間 64,350 ドル）  
2026 年 1 月 1 日時点：週 1,275 ドル（年間 66,300 ドル）

ニューヨーク州のその他の地域（ニューヨーク市およびナッソー郡、サフォーク郡、ウエストチェスター郡以外の地域）：

2024 年 1 月 1 日時点：週 1,124.20 ドル（年間 58,458.40 ドル）  
2025 年 1 月 1 日時点：週 1,161.65 ドル（年間 60,405.80 ドル）  
2026 年 1 月 1 日から：週 1,199.10 ドル（年間 62,353.20 ドル）

給与所得者を残業代免除対象として扱っている雇用主は、これらの基準を見直し、免除の最低賃金を受け取っていない従業員が週 40 時間を超えて働いた場合に残業手当が支給されるようにする必要があります。

## 給与支払いの頻度に関する給与基準額の上昇

ニューヨーク州法では、「肉体労働」従業員には毎週給与を支払われなければならない、事務員を含むその他の従業員には少なくとも月に2回給与を支払われなければなりません。ニューヨーク州法は、管理職、事務職、専門職従業員についてはこの給与頻度規則の例外を規定しています。この給与頻度規則の例外の最低基準は週900ドルでしたが、2024年3月13日以降、この基準は週1,300ドルに引き上げられました。

## FLSA および NLRA における従業員と独立コントラクターの違い

2024年1月10日、米国労働省賃金時間課は、独立コントラクターの分類に関する最終規則を発行し、独立コントラクターの地位を決定するための新しいテスト基準を作成しました。これにより、より多くの労働者が独立コントラクターではなく従業員として定義されることになり、これは2024年3月11日に発効しました。労働省には雇用関係を定義する立法規則を発行する権限がないとして、新しい最終規則を無効にするための訴訟が提起されており、これらの訴訟は進行中です。

## 「フリーランスはフリーではない」法

2017年、ニューヨーク市はフリーランス労働者の保護を確立し強化する法律を制定しました。この法律には、書面による契約の提供、期限内の全額支払い、報復からの保護の要件などが含まれています。2024年には、ニューヨーク州が独立請負業者(フリーランサー)に同様の保護を提供する法律を制定しました。この法律は2024年8月28日に発効し、ニューヨーク州全体のすべての雇用主に適用されます。

## クリーンスレート法

ニューヨーク州法は長年、雇用、解雇、その他の雇用上の決定を行う際に雇用主が有罪判決や逮捕歴を考慮する権利に制限を設けてきました。ニューヨーク市法もこの点で雇用主に同様の制限を設けており、ニューヨーク州法で要求される以上の有罪判決歴があることを理由に不利な雇用措置が取られる従業員に対する通知要件を定めています。今年初め、州は、判決の宣告、仮釈放または保護観察からの釈放後、一定期間が経過した後、または被告人が現在係争中の罪状を持っていない場合、特定の有罪判決を自動的に封印する法律を制定しました。この法律は、2024年11月16日に発効します。応募者の雇用背景調査を行うために第三者機関を利用している雇用主は、そのサービス提供者がニューヨーク州法のこの変更を認識していることを確認する必要があります。

## 求職者・従業員に対してソーシャル・メディアにアクセスさせることを要求することの禁止

ニューヨーク州法では、雇用主が求職者または従業員に、彼らのソーシャルメディアアカウントなどの電子個人アカウントへのアクセスを要求することが禁止されています。ただし、そのアカウントが雇用主の事業に関係する場合、または裁判所命令に従うために必要な場合は除きます。雇用主は、公開されている求職者/従業員のソーシャルメディアページの情報を確認することはできません。

### **雇用者が従業員に対して失業保険受給権があることを通知する義務**

ニューヨーク州の法律では、現在、雇用主は、所定労働時間の短縮または従業員の雇用終了により、従業員が失業手当の受給資格を得る可能性があることを従業員に通知することが義務付けられています。提出が義務付けられているフォームは、次の場所からダウンロードできます。

[https://dol.ny.gov/system/files/documents/2023/11/ia12.3\\_0.pdf](https://dol.ny.gov/system/files/documents/2023/11/ia12.3_0.pdf).

### **Status 身長、体重、移民ステータスに基づく差別の禁止**

ニューヨーク市人権法は、雇用、住宅、公共施設における身長や体重に基づく差別を禁止するように改正されました。ニューヨーク州人権法は、市民権や移民ステータスに基づく差別を禁止しています。とりわけ、この改正により、雇用主は、従業員が身長や体重、市民権や移民ステータスを理由に嫌がらせを受けているという苦情を受けたり、従業員が嫌がらせを受けていることに気付いたりした場合に対処することが求められます。

### **差別、ハラスメント、復讐の苦情に関する和解契約における違法な文言**

ニューヨーク州法は、過去数年間、差別、嫌がらせ、報復の申し立てを和解する合意に合法的に含めることができる条項に制限を設けてきました。ニューヨーク州法の最近の改正により、そのような申し立ての免責が執行可能となるためには、免責は免責者に免責を検討する期間として21日間を与える必要があります(また、免責が州裁判所で執行可能となるためには、免責者はその21日の期間が満了するまで免責を実行できません)。さらに、和解合意には、免責者(現従業員または元従業員、または応募者)がその秘密保持条項を含めることを希望しない限り、申し立てに関連する事実を秘密にしておくことを要求する条項を含めることはできません。さらに、非常に重要な点として、ニューヨーク州法は、免責に以下の内容が含まれている場合、差別、嫌がらせ、報復の事実上の申し立てを含む申し立ての免責は執行できないと規定するように改正されました。

従業員が秘密保持条項または非中傷条項に違反した場合の損害賠償金の予定条項、または秘密保持条項または非中傷条項に違反した場合、従業員が契約の対価の全部または一部を放棄することを要求する放棄条項、または

従業員が違法な差別、嫌がらせ、または報復の対象となっていないことを従業員が断言、主張、または放棄すること。

ニューヨーク州法のこれらの規定は、差別、嫌がらせ、報復の被害者が、雇用主に対して苦情を出したり、自分の状況について公に話そうとしたりした場合に、その主張について他の人と話し合ったり、他の被害者や被害者と主張されている人を支援したりするのを雇用主が黙らせる能力を制限することを目的としています。差別の訴えに直面した雇用主は、和解案を慎重に作成し、和解案にニューヨーク州法で不適切とされている条項が含まれないようにする必要があります。不適切とされている条項は、和解契約の免責条項の無効化につながる可能性があります。

### **給与の透明化**

ニューヨーク市法、そして現在はニューヨーク州法でも、対象となる雇用主（ニューヨークに少なくとも4人の従業員を抱えている、またはニューヨークの上司またはオフィスに報告するすべての雇用主）は、求人、昇進、または異動の機会に関するすべての広告に、求人掲載時に採用された応募者に誠意を持って支払う意思があると雇用主が考える最低および最高の年間給与または時給を含めることが義務付けられています。

### **職場での暴力防止**

ニューヨーク州は職場暴力防止法を制定しており、雇用主は職場暴力防止ポリシーを確立し、職場暴力防止に関する従業員研修プログラムを実施することが義務付けられています。さらに、ニューヨーク州法では、2027年1月1日より、全国で従業員が500人を超える小売業の雇用主は、従業員の携帯電話にパニックボタンまたはモバイルベースのパニックボタンを設置することが義務付けられています。

### **従業員の自宅にある武器**

2022年の米国最高裁判所の判決により、ニューヨーク州民が公共の場で銃器を携帯する許可証を取得しやすくなったことを受けて、ニューヨーク州法が改正され、事業主が、法律で許可されていない限り、敷地内での銃器の持ち込みは禁止されていることを示す明確で目立つ標識を掲示した場合、雇用主の敷地内で銃器、ライフル、ショットガンを携帯することが禁止されました。ニューヨーク州が発行したこの標識のフォームは、以下からダウンロードできます。

<https://gunsafety.ny.gov/system/files/documents/2022/08/sensitivelocationsign.pdf>

オフィスビルやその他の共用施設に施設がある雇用主は、建物の所有者または管理者に連絡して、建物の入り口にそのような標識が掲示されているか、掲示される予定があるかどうかを確認するか、オフィスまたは施設の入りにそのような標識を掲示することを検討してください。

## **日本人専門家 J-1 ビザプログラム**

2024年5月16日、国務省は、米国と日本が新しい J-1 交換プログラムを設立したと発表しました。このプログラムは、日本語と日本文化の専門家の交換を促進し、米国の教育方法を観察し、日本の教育方法に関する知識を米国の同僚と共有することを目的としています。J-1 ビザ保持者の通常の最長滞在期間は1年ですが、日本専門家プログラムの参加者は米国に3年間滞在することができます。

## **雇用者による人事に関する AI の利用**

米国労働省賃金時間課は最近、従業員の記録を維持し、従業員の報酬やその他のプログラムを管理する際に、雇用主が自動化システムと人工知能をどのように使用できるかを明確にするガイダンスを発表しました。

2024年7月に判決が下された Mobley 対 Workday, Inc. 事件で、北カリフォルニア連邦地方裁判所は、顧客（雇用主）のウェブサイト上で、人工知能と機械学習をアルゴリズムによる意思決定ツールに組み込み、雇用の決定を下せるようにして応募書類を収集、処理、審査するプラットフォームを提供していた人材管理サービス事業者に対し、応募者が人種、年齢、障害による差別を主張したと判断しました。訴状では、採用候補者を採用プロセスを進めるかどうかの決定を下すにあたり、AI と機械学習ツールは雇用主の偏見を反映するように設計されており、偏ったトレーニングデータに依存していたと主張しました。この訴訟の実質的な判決はまだ出ていないが、雇用プロセスや従業員評価プロセスで AI と機械学習を利用する雇用主は、自社のツールを使用するか、人材管理サービス企業を使用するかを問わず、これらのツールの使用が、ツールに差別的偏見が組み込まれていると主張する応募者や従業員による法的異議申し立ての対象となる可能性があることに注意する必要があります。

ここまで見てきたように、雇用法や規制は常に変化しています。雇用主は、これらの変化に対応し、ポリシーと手順が常に法律や規制に準拠していることを確認する必要があります。これらの主題やその他の雇用関連事項についてご質問がある場合は、お気軽にお問い合わせください。