

これらの法令は、従業員の移民としての身分や雇用者の所在地に関係なく、シアトル市で就労するすべての従業員に適用されます。  
雇用者はこれらの法令を遵守しなければなりません。報復行為は違法です。

# 2020シアトル労働基準法

労働基準局の使命は、人種や社会的正義に基づいた思いやりのある地域社会や仕事の取り決め、その効果的な施行と革新的な政策開発を通じて労働基準を向上させることにあります。



本ポスターは、事業所の目立つ位置に英語および従業員が使用する言語で掲示されなければなりません。

労働基準局 (Office of Labor Standards) は、障害者のための翻訳と通訳、および障害者のための居住施設を提供しています。

SMC 14.19

## 最低賃金

従業員の最低賃金を設定します。

### 大企業

(従業員数501名以上)

**\$16.39**

1時間あたり

### 中小企業

(従業員数500名以下)

雇用者は、個々の従業員の医療給付に1時間あたり2.25ドル以上支払っていますか？または、従業員は1時間あたり2.25ドル以上のチップを受け取っていますか？

いいえ

**\$15.75**

1時間あたり

はい

**\$13.50**

1時間あたり

#### 雇用者の規模

雇用者が雇用する世界中のすべての従業員数が含まれます。フランチャイズの場合、フランチャイズネットワークのすべての従業員数が含まれます。

医療手当-中小企業雇用者  
低時間給を支払う場合、中小企業雇用者の支払いは、連邦政府の"医療保険制度改革法"(Affordable Care Act)で確定されているシルバーレベル、あるいは医療給付計画以上でなければなりません。

» 従業員が医療手当を辞退するか、あるいは医療手当の対象でない場合、中小企業雇用主は、より低いレートで賃金を支払うことはできません。

SMC 14.16

## 健康と安全のための有給休暇

医療上または安全上の問題が起きた場合、有給休暇が必要とされます。

雇用者は、従業員に本人または家族を介護するための有給休暇を提供しなくてはなりません。

(子供、親、配偶者、登録済みのドメスティック・パートナー、祖父母、孫、きょうだい)

病気休暇：身体的または精神的な健康状態によるもの（診療予約を含む）

安全休暇：家庭内暴力、性暴力、ストーカー、または公衆衛生に関わる理由による\*

#### 健康と安全のための有給休暇 (PSST) 付与率

| 雇用者の規模<br>フルタイムに相当する全世界の<br>従業員数 (FTEs) | 第1層              | 第2層            | 第3層            |
|---|------------------|----------------|----------------|
| 49人以下<br>FTEs                           | 50 - 249<br>FTEs | 250人以上<br>FTEs |                |
| PSSTの付与<br>労働時間あたり                      | 1時間<br>40時間につき   | 1時間<br>40時間につき | 1時間<br>30時間につき |
| 未使用PSSTの繰越<br>年間あたり                     | 40時間             | 56時間           | 72時間**         |

\*安全休暇 (SAFE TIME) は、家族の介護をするためにも使用可能

\*\*有給休暇 (PTO) ポリシーが適用される第3層雇用者は108時間

SMC 14.17

## 公平な機会による雇用

前科と逮捕歴の使用制限。

#### 禁止事項：

- 前科または逮捕歴がある求職者を除外する求人広告
- 前科または逮捕歴についての質問がある求職申込書（雇用者が求職者の最低限の資格要件を既に審査した場合は除く）
- 逮捕歴のみを根拠とする雇用拒否（またはその他の不利な雇用行為）

16歳未満の子供、発達障害のある人、または虚弱な成人が監督なしで働く仕事を含めて、いくつかの例外が適用されます。

#### 雇用者の要件：

求職者について最低限の資格要件の審査を終えるまで、犯罪歴の調査を延期すること

犯罪歴の調査のみに基づいて不利な措置をとる前に、次の手順に従うこと：

- » 説明または犯罪歴調査情報について訂正の機会を与える。
- » 最低2営業日はそのポジションに他人を雇用しない。
- » その人を雇用することで事業に害を及ぼす、または従業員の仕事の実行能力に影響を及ぼすという、合理的な事業上の理由を持つ

SMC 14.20

## 賃金不払い

賃金不払いに対する保護を提供します。

雇用者は、定期給与日に支払い義務があるすべての報酬を支払わなくてはならず、従業員に業務と賃金に関する情報を書面で提供しなければなりません。

書面による情報は、以下を含む必要があります：

- 雇用者の名前と連絡先情報
- 従業員の賃金率、残業資格、賃金ベース（時間、シフト、曜日、週、歩合給）、および定期給与日
- 雇用者のチップの方針についての説明
- 給与日の賃金情報の明細書

#### 賃金要件の例：

- 最低賃金の支給
- 残業手当の支給
- 有給休憩時間の提供
- 約束された賃金の支給
- 時間外勤務の賃金支給
- チップの支給
- サービス料金の支給（顧客サービスを提供する従業員への支給は不可、とレシートやメニューに明示していない場合）
- 雇用者経費の払い戻し
- 従業員の誤分類がない

SMC 14.30

## 通勤手当

従業員数が20人以上の雇用主は、週に平均10時間以上働く従業員に、連邦税法で認められている最高額まで、従業員の課税賃金から交通費または通勤時のバンの相乗り費用を差し引く事が出来る事を提示しなければなりません。この要件を満たすために、雇用主はその代わりに全額または部分的に支援された交通パスを提供することができます。雇用主は、従業員の労働開始日から60暦日以内にこの交通手当を支給しなければなりません。

OFFICE OF LABOR STANDARDS

## 連絡先

#### 従業員

OLS（労働基準監督署）を通じた告訴、または裁判所に提訴する

#### 雇用者

コンプライアンスに関するサポートおよびトレーニングを受ける

**206-256-5297**

[www.seattle.gov/laborstandards](http://www.seattle.gov/laborstandards)

810 THIRD AVE, SUITE 375  
SEATTLE, WA 98104

受付時間：8 AM-5 PM (月-金)  
LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV