

Date: _____

日付: _____



Seattle Office of Labor Standards (シアトル労働基準監督署)

Notice of Employment Information (雇用情報の通知)

Employers are required to provide written notice of employment information to every employee working in Seattle, (1) at time of hire and (2) before any change to such employment information (except for manager or supervisor contact information). The notice must be provided in English and the primary language of the employee receiving the information. **For more information contact Seattle Office of Labor Standards at (206) 256-5297 or see www.seattle.gov/laborstandards**

雇用主は、シアトルで働く全ての従業員に対して（１）採用の際、また（２）雇用情報の変更（管理者や上司の連絡先情報に関する変更を除く）を行う前に、雇用情報を文面で通知することが義務づけられています。文面での通知は英語、および情報を受け取る従業員の第1言語で提供する必要があります。**詳細情報に関しては、シアトル労働基準監督署(206) 256-5297にお電話、または www.seattle.gov/laborstandardsをご覧ください。**

Employee / 従業員

Effective Date of this notice / 本通知の発効日 _____

☐ At hire / 採用者

☐ Existing Employee / 現在の従業員

☐ Change to Employment Information - What change to employment information?

雇用情報の変更 - 雇用情報の変更内容は何ですか？

☐ Employer name / 雇用主名

☐ Employer address / 雇用主住所

☐ Employer phone number/email address / 雇用主の電話番号/Eメールアドレス

☐ Employer tip policy / 雇用主のチップに関する方針

☐ Employee rate of pay or overtime eligibility / 従業員の賃金または時間外勤務の適用

☐ Employee pay basis / 従業員の支払いベース

☐ Employee pay day / 従業員の賃金支払日

1. Employee name _____

従業員名

2. Employee position(s) _____

従業員の職種

Employer / 雇用主

1. Name _____

名前

Other name of employer, including "doing business as" name

雇用主の別名、「業務上の」名前を含む

2. Physical address / 実際住所

Street / 番地 _____

City / 市 _____ State / 州 _____ Zip / 郵便番号 _____

Mailing address / 郵便の住所 ☐ Same as physical address / 実際住所と同一

Street / 番地 _____

City / 市 _____ State / 州 _____ Zip / 郵便番号 _____

3. General phone number _____ Email _____
電話番号 Eメール

4. Manager or supervisor name _____ Phone number _____
管理者または上司の名前 電話番号

5. Manager or supervisor email _____
管理者または上司のEメールアドレス

Employee Payment Information / 従業員への支払い情報

1. Rate or rates of pay (e.g. hourly wage or annual salary) _____
賃金または賃金率（例：時給または年間給与など）

2. Overtime eligibility – “Overtime eligible” means employers must pay 1.5x the regular rate of pay for hours worked in excess of 40 hours in a workweek.

時間外勤務の適用 – 「時間外勤務の適用」とは、週40時間を超える労働時間については、雇用主が通常の時給の1.5倍の時間外賃金を支払わなければならないことを表します。

☐ Overtime eligible / 時間外勤務を適用

☐ Not overtime eligible / 時間外勤務の適用外

3. Pay basis - check box
支払いベース - レ点

☐ Hour
時間

☐ Day
日

☐ Piece rate
出来高払い

☐ Non-discretionary Bonus
非裁量ボーナス

☐ Discretionary Bonus
裁量ボーナス

☐ Shift
シフト

☐ Week
週

☐ Commission (overtime eligible)
歩合給（時間外勤務適用）

☐ Commission (overtime eligible)
歩合給（時間外勤務の適用除外）

☐ Salary (overtime eligible)
給与（時間外勤務適用）

☐ Salary (overtime exempt)
給与（時間外勤務の適用除外）

☐ Other (please explain below)
その他（以下の欄で説明してください）

Explanation: _____
説明：

4. Regular Pay day _____
通常の賃金支払日

5. Tip policy / チップの方針

☐ All tips are paid to the specific employee serving the customer /
チップは全てそのお客様をサービスした従業員に支払われます。

☐ Tip pooling / チップはプールします。

☐ Other tip policy / その他のチップの方針

☐ None (not a tipped position) / なし（チップを受け取る職種ではない）

Explanation - Employers must provide explanation of any tip sharing, pooling or allocation policies:
説明 - 雇用主は、チップを共有、プールまたは配分する方針について説明しなければなりません。

Good Faith Estimate - Seattle's Secure Schedule Ordinance SMC 14.22

誠意の見積書 - シアトルのスケジュール確保条例 SMC 14.22

*Only required for hourly (i.e. overtime eligible) employees at large retail and food services establishments with 500+ employees worldwide (additional requirement for full service restaurants to have 40+ full-service restaurant locations worldwide).

*世界中で500名以上の従業員を持つ大規模な小売や飲食業施設（追加の必要条件として世界中で40箇所以上のフルサービス飲食店を持つフルサービス飲食店）で働く時給支払いの従業員（つまり時間外給与適用者）のみに必要。

1. Median number of hours per work week (over the course of a year):

（1年間を通じた）週あたりの平均労働時間

Year begins / 年の開始日 : _____ 1st Quarter / 第1四半期 : _____
2nd Quarter / 第2四半期 : _____ 3rd Quarter / 第3四半期 : _____
4th Quarter / 第4四半期 : _____

On-Call Shifts / オンコールのシフト : ☐ YES / あり ☐ NO / なし

Protections against Retaliation / 報復に対する保護

Employers are prohibited from taking adverse action (e.g. firing, demoting, and making threats to report immigration status) against any person for exercising rights protected by Seattle Labor Standards.

シアトル労働基準で守られている権利を行使した全ての人に対して、雇用主が不利益な行為（例えば、解雇、降格、在留資格に関しての通報の脅迫など）を行うことは禁じられています。