

職場の目立つ場所に掲示してください。違反者は罰則の対象となります。



公告

ロサンゼルス最低賃金

2025年7月1日発効



時給 \$17.87

すべての雇用主はロサンゼルス最低賃金条例 (Los Angeles Minimum Wage Ordinance) に基づき、従業員に改定された最低賃金を支払う必要があります。最低賃金はロサンゼルス最低賃金条例 (Los Angeles Minimum Wage Ordinance) 第187.02条に従って毎年調整されます。

発効日:	すべての雇用主:
7/1/2022	\$16.04
7/1/2023	\$16.78
7/1/2024	\$17.28
7/1/2025	\$17.87

ロサンゼルスの雇用主は、すべての地方、州、連邦の最低賃金法および労働基準に従います。

ロサンゼルス賃金基準条例では、契約管理局賃金基準事務所 (Bureau of Contract Administration, Office of Wage Standards) に、違反の可能性を調査し、職場を検査し、従業員に聞き取りを行い、給与記録を確認する権限を与えています。賃金基準事務所 (Office of Wage Standards) は、以下のような違反に対して市の最低賃金条例を執行します。1) ロサンゼルス最低賃金の不払い、2) 通知、掲示、給与記録の義務不履行、3) 報復。ロサンゼルス市条例 (Los Angeles Municipal Code: LAMC) 第188.04条は、市の最低賃金を受け取る権利を行使した従業員をいかなる差別や報復からも保護します。

ロサンゼルス有給病休

2017年7月1日発効

すべての雇用主は、ロサンゼルス最低賃金条例 (Los Angeles Minimum Wage Ordinance) に従い、有給病休を提供する必要があります。有給病休は、ロサンゼルス市内で同一雇用主のもと、1週間に2時間以上、1年間に30日以上勤務するすべての従業員に提供されます。

資格	
前倒し付与	各雇用年度、暦年、または12か月間のいずれかの年初に少なくとも48時間提供されます。
発生	または、30時間勤務するごとに1時間の有給病休が付与されます。
72時間の上限	未消化の有給病休は翌年まで繰り越され、72時間を上限とすることができます。ただし、雇用主は上限を設けないことも、上限を高く設定することもできます。
離職	雇用主は、離職時に未消化または未使用の病欠日数分の補償を従業員に提供する必要はありません。
復活	従業員が離職後1年以内に再雇用された場合、過去に取得し未使用の有給病休は復活するものとします。

使用	
時期	従業員は、入社90日目から有給病休を使用することができます。
方法	雇用主は、従業員本人、家族、または血縁もしくは姻戚関係にある個人のために、口頭または書面による要求があった場合、有給病休を提供するものとします。有給病休の適格性については、LAMC第187.04条(G)に記載されています。
	有給病休の利用は、年間48時間までとすることができます。

ロサンゼルス市条例 (Los Angeles Municipal Code) 第187.06条は、市の有給病休を使用する権利を行使した従業員をいかなる差別や報復からも保護します。

詳細については、賃金基準事務所 (Office of Wage Standards) まで電話 (1-844-WAGESLA (924-3752)) またはメール (wagesla@lacity.org) でお問い合わせいただくか、<http://wagesla.lacity.gov/>にアクセスしてください。

障がいを持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act) 第II章の対象団体として、ロサンゼルス市は障がいによる差別を行わず、要請があれば、プログラム、サービス、活動への平等なアクセスを確保するために合理的な配慮を提供します。