



FAIR WORK WEEK

LA
公示



全世界で300人以上の従業員を抱える小売業の雇用主は、ロサンゼルス市公正労働週間条例に基づき、労働者に対し、公正な週間労働時間の雇用基準を満たすことが求められています。これらの要件は、ロサンゼルス市内の雇用主のもとで、週に2時間以上働く従業員に適用されます。

公正労働週間条例は、2023年4月1日から施行されます。公正労働条例の完全な要件については、ロサンゼルス市条例 (Los Angeles Municipal Code) XVIII章5条185節および8条188節をご覧ください。

従業員の権利



誠実な見積もり

雇用主は、雇用前に、各新入従業員に対し、従業員の勤務スケジュールに関する誠実な見積書を提供するものとします。既存の従業員については、従業員からの要請から10日以内に見積もりを提供する必要があります。



シフト間の休憩時間

従業員は、本人の書面による同意なしに、最後のシフトから10時間未満で始まるシフトに入る義務を負いません。従業員には、不十分な休憩時間の後のシフトについて、1.5倍の割増賃金が支払われます。



シフト補填

従業員は、法律で保護されている理由でシフトまたはその一部で欠勤した場合、補填人員を見つける義務を負いません。



事前通知

従業員は、勤務開始日の少なくとも14暦日前に、勤務スケジュールに関する書面による通知を受け取るものとします。従業員は、事前通知期限後に行われる勤務時間、シフト、勤務地の変更を拒否することができます。



希望のリクエスト

従業員は、勤務時間、勤務回数、勤務地などの希望を申し出ることができます。雇用主は、その要求を受け入れることも、却下することができますが、却下する場合はその理由を書面で通知する必要があります。



シフト優先

雇用主が新しい労働者を雇用する前に、現在の従業員に追加の勤務時間を提示する必要があります。



予測可能性手当

従業員は、勤務期間開始の14日前以降に行われた雇用主による勤務スケジュールの変更に対して、予測可能性手当を受け取る権利があります。一定の例外を除き、従業員が自発的にかかる変更に同意した場合でも、予測可能性手当の権利を放棄したものとみなされません。

雇用主による変更	予測可能性手当
15分を超える勤務時間の増加	従業員の通常の給与額1時間分
勤務日、勤務回数、勤務地の変更 (勤務時間の変更なし)	従業員の通常の給与額1時間分
15分以上の勤務時間短縮	働かなかった時間に対し、従業員の通常の給与額1時間分の半分
オンコール待機で雇用主からの従業員の呼び出しがなかった場合	働かなかった時間に対し、従業員の通常の給与額1時間分の半分

ロサンゼルス賃金基準室条例 (Los Angeles Office of Wage Standards Ordinance) では、契約管理局賃金基準室 (Bureau of Contract Administration, Office of Wage Standards) に対し、公正労働週間条例の違反に対して調査を行い、罰則や行政罰金を課す権限を付与しています。



ロサンゼルス市条例XVII章5条185.12節および8条188.04節は、公正な労働条件を受ける権利を行使したことによる差別や報復から、従業員を保護します。



詳細は、賃金基準室 **1-844-WAGESLA (924-3752)** まで、メール wagesla@lacity.org で問い合わせるか、<http://wagesla.lacity.gov/> をご覧ください。