

2024 年改正

カリフォルニア州の病欠有給休暇法の日本語解説

平素より弊社サービスをご利用いただき誠にありがとうございます。

さて、2024 年 1 月より、改正された、カリフォルニア州の病欠有給休暇法ですが、給与担当者向けに、日本語解説のドキュメントを作成しました。

本コンテンツは、2024 年 1 月時点の情報となります。今後、アップデートされる可能性もありますので、最新情報のご確認と取り扱いにもご注意されてください。

なお、下記のリンクから、AI による読み上げ動画をご利用いただくこともできます。その際、YouTube の概要欄から、質問ごとの動画を再生することもできます。お忙しい方は、1.5 倍速等で再生されてください。

<https://youtu.be/83vGc2-wxXM>

Employee handbook の見直しや法律的判断等をされる際には、調査や追加の確認が必要な場合もありますので、事前に、専門家の方に、ご相談することをお勧めします。

2024 年 3 月

Leptax Inc

<https://leptax.com>

概要

Q1. カリフォルニア州で働く従業員は、どれくらいの病欠有給休暇を取得でき、その分を、給与として受け取る権利がありますか？

今回の法改正では、2024年1月1日以降、従業員に、少なくとも、年間5日間、または、40時間の病欠有給休暇を提供し、許可することを、雇用主に、義務付けています。

ただし、2024年1月1日より前については、従業員による年間の使用を、年間3日間、または、24時間に制限することができます。

また、雇用主が、病欠有給休暇法を遵守するために、従業員に対して、どのように病欠有給休暇を提供するかについては、雇用主の選択によって異なります。

Q2. 5日間、または、40時間とは、どういう意味ですか？

2024年1月1日以降、雇用主は、従業員に、少なくとも、年間5日間、または、40時間のいずれか長い方の病欠有給休暇を許可する必要があります。

具体例として、従業員が1日10時間勤務の場合、この従業員は、40時間ではなく、50時間の病欠有給休暇を取得する権利が与えられます。

また、従業員が1日6時間勤務で、5日間の病欠有給休暇を取得した場合、つまり、合計30時間の病欠有給休暇を取得した場合、従業員には、まだ10時間が利用可能な時間数として残ることになります。

これらのケースは、従業員が利用可能な時間数をフルに持っている場合の事例になります。

Q3. 地方条例のほうが、カリフォルニア州法よりも、多くの病欠有給休暇を提供することが、雇用主に義務付けられている場合はどうなりますか？

雇用主は、地方条例で要求されている病欠有給休暇の時間数が、カリフォルニア州法の要件を超える場合、地方条例で要求されるほうの病欠有給休暇を、従業員に提供しなければなりません。

一般に、従業員が、ある地域の病気休暇条例の対象となる場合、雇用主は、その地域の法律とカリフォルニア州の法律の両方に従わなければなりません、一部の点で異なる場合があります。

この場合、雇用主は、従業員側にとって、最も寛大な規定、または、便益があるほうを採用しなければなりません。

ただし、これについては、例外があり、2024年1月1日以降、地方条例が、

- 従業員への病欠有給休暇の付与
- Pay Stub（給与明細）への表記（Q21,29を参照）
- 病欠有給休暇の計算（Q28を参照）
- 休暇取得が予測可能な場合の雇用主への事前通知（Q23を参照）
- 病欠有給休暇の支払いタイミング（Q27を参照）
- 退職時に未使用分の支払いが必要かどうか（Q31を参照）

という点においては、カリフォルニア州の病欠有給休暇の要件と矛盾するものであってはならないということです。つまり、上記の点については、カリフォルニア州の要件が採用されます。

どの従業員が病欠有給休暇の対象となるか

Q4. 病欠有給休暇はカリフォルニアで働くすべての従業員に適用されますか？

カリフォルニア州では、パートタイム、日当、在宅支援サービス (In-home supportive services) プロバイダー、および、臨時従業員を含め、カリフォルニア州で1年間に、同じ雇用主の下で、少なくとも30日間働くすべての従業員が、いくつかの限られた例外を除き、この法律の適用対象となります。

Q5. 人材派遣会社に雇用されている場合はどうなりますか？

人材派遣会社の従業員についても、この病欠有給休暇法の適用対象となります。つまり、雇用主、または、共同雇用主が、誰であったとしても、条件に合致する従業員に対しては、有給の病欠休暇を提供する必要があります。

Q6. どのような従業員が、病欠有給休暇法の適用外または部分的な適用外となりますか？

病欠有給休暇法で適用外となる従業員としては、

- 航空会社で、Flight Deck、または、客室乗務員として雇用されている個人（病欠有給休暇法の要件と少なくとも同等の補償休暇を取得している場合）
- 政府機関に勤務する退職年金受給者
- 鉄道の従業員
- 特定の条項を含む労働協約の対象となる建設業界の従業員

病欠有給休暇の一部を除外される従業員には、特定の条項を含む労働協約の対象となる建設業界以外の従業員も含まれます。ただし、これらの労働者については、依然として、労働協約に基づき、従業員は病欠有給休暇を取得する権利があります。さらに、2024年1月1日以降、これらの従業員は、病欠有給休暇法で指定されたすべての目的で病気休暇を取ることが許可されなければならない、病欠有給休暇取得を条件として、従業員に、代わりの労働者を見つけることを要求することはできません。これらの従業員は、報復防止規定の法律によっても保護されています。

たとえば、労働協約の対象となる適格従業員が、代わりの労働者を見つけることができなかったために、病欠有給休暇の取得を、雇用主に拒否された場合、雇用主は、カリフォルニア州の病欠有給休暇法に違反していることになり、従業員は、労働委員会事務局（The Labor Commissioner's Office）に、請願することで、これらの違反に対する救済を求めることができます。

Q7. どの従業員が、いつから、病欠有給休暇の取得が可能になりますか？

従業員が、病欠有給休暇の資格を得る条件は、下記の2つを満たす必要があります。

1. カリフォルニア州で、1年以内に同じ雇用主の下で少なくとも30日間働くこと。
2. 病気休暇を取得する前に90日間の雇用期間を満了していること。

Q8. 従業員が、十分な有給休暇を取得できる前に、または、90 日間の雇用要件を満たす前に、雇用主は、従業員に病欠有給休暇を提供したり、前倒ししたりすることはできますか？

はい、できます。これについては、雇用主に対する法律上の義務はなく、雇用主の判断で選択できます。

Q9. 従業員が、季節労働者の場合、年間 60 日しか働きませんが、1 年以内に、同じ雇用主に戻り、さらに 60 日働く場合はどうなりますか？

本法律では、前回の離職から、12 カ月以内に、同じ雇用主に復帰した場合、未払いの病欠有給休暇を継続利用できることが義務付けられています。

ただし、前回の雇用終了時に、雇用主が、社内規程に従い、未使用分の病欠有給休暇を、従業員に、給与として支払っていたのであれば、その分を、再雇用時に、継続利用させる必要はありません。

Q10. 1 年以上、経過してから、同じ雇用主の下で、働く場合はどうなりますか？

従業員が、1 年以上前に獲得していた病欠有給休暇の利用可能な時間数を、再雇用後に、継続利用させることについては、法律上の雇用主の義務はありません。

雇用主による病欠有給休暇の管理方法について

Q11. 雇用主は、従業員に病欠有給休暇を提供するために、どのような管理方法がありますか？

詳しくは、このあと、説明となりますが、雇用主は、Accrual policy と Up front policy のいずれかを選択することができます。

Q12. Accrual policy とは

Accrual policy とは、別名、Accrual method と呼ばれ、発生主義に基づいて、有給休暇を管理する方法です。従業員が働いた分に応じて、病欠有給休暇の利用可能時間数が増えていく方法で、蓄積された時間数は繰り越されていきます。

具体的には、1 対 30 ルールというのが、一般的ですが、このルールでは、従業員が、残業時間数も含め、30 時間働くごとに、1 時間の病欠有給休暇が付与され、蓄積されていくことになります。

雇用主は、1 対 30 ルール以外の別の有給休暇スケジュールを採用または維持することもできますが、雇用開始から 120 日の間に、少なくとも 24 時間の病欠有給休暇、または、有給休暇を提供し、その後、200 日目までに 40 時間の病欠有給休暇、または、有給休暇を、従業員に提供する必要があります。

ただし、例外として、雇用主が、30 時間働くごとに 1 時間の病欠有給休暇の付与、またはそれよりも寛大なルール、例えば、20 時間働くごとに 1 時間の病欠有給休暇の付与を採用しているケースでは、雇用開始から 120 日目の間に、24 時間または 3 日間を提供する必要はなく、200 日目までに 40 時間または 5 日間を提供する必要もありません。

本法律では、雇用主が、従業員の病欠有給休暇の使用の上限を、年間 40 時間または 5 日間に制限することが認められています。さらに、雇用主が、従業員の利用可能な時間数の合計を 80 時間または 10 日を超えないように制限することも認められています。

Q13. Up-front policy とは

Up-front policy とは、別名、Alternative method と呼ばれる有給休暇を管理する方法で、従業員に、予め、年 5 日間または 40 時間を、すべて提供する方法です。

ただし、初回雇用の場合は例外で、雇用開始から 120 日間は、年 3 日間または 24 時間が利用可能で、その後、雇用開始から 200 日目までに、5 日間または 40 時間が、利用可能とであると、休暇使用の制限を定めているようですが、雇用主の判断で、前倒して、従業員に提供することも可能なようです。

Q14. 年次の病欠有給休暇を提供するための 12 か月の期間は、どのように定義されますか？

これについて、雇用主は、1月1日から12月31日までを一年とする暦年にするか、または、会計年度やその他の12か月の期間のいずれかを決定することができますが、2024年1月1日以降に入社する従業員に関しては、多くの場合、従業員の記念日である、入社日を開始基準日に設定することが多いようです。

Q15. これまで、Accrual method を使用し、年 3 日または 24 時間の病欠有給休暇を提供していた場合、雇用主は、2024 年 1 月 1 日以降、本法律を遵守するために、何をしなければなりませんか？

雇用主が、1月1日以外の年間開始日を設定し、12か月の使用上限を設定している場合、2024年1月1日付で、40時間または5日に変更する必要があります。

具体例として、2023年5月1日が、従業員の入社日で、これを、一年の開始起点としていた場合については、2024年1月1日から2024年4月30日までに、さらに、2日間、または、16時間分の病欠有給休暇を、従業員に付与しなければなりません。

Q16. これまで、Up front method を使用し、従業員の入社日を起点として、年 3 日間または 24 時間の病欠有給休暇を提供していた場合、雇用主は、2024 年 1 月 1 日以降、本法律を遵守するために、何をしなければなりませんか？

雇用主は、2024年1月1日に、追加の2日分もしくは16時間分を提供するか、または、別な方法として、12か月の開始基準日を、入社日ではなく、2024年1月1日に設定することで、5日間分、または、40時間を前倒して、従業員に提供することができます。

具体例として、従業員が、2021年5月1日に入社し、雇用主が入社日を起点として、年3日間または24時間を、予め、付与していた場合、雇用主は、2024年1月1日に、追加分の2日間もしくは16時間を提供することができます。

または、別の方法として、入社日開始基準を止め、1月1日を、新たな開始基準日として設定し、従業員に、5日間または40時間を提供することもできます。

Q17. Accrual method に基づいて、未使用の病欠休暇を翌年に繰り越すことはできますか？

はい、できます。ただし、雇用主は、従業員が取得できる病欠有給休暇の合計を、10日間または80時間のいずれか長い方に制限、または上限を設けることもできます。

Q18. 本法律では、上記の Accrual method や Up-front method とは別の規則の運用が認められますか？

雇用主の中には、既に、本法律の要件を満たす、または、これを上回る有給休暇や病欠有給休暇を設けている会社もあります。このようなケースについては、本法律を維持し、遵守しているとみなされます。

また、2015年1月1日以前に存在していた社内規程についても、一部、適用されます。

具体的には、Grandfather 条項により、2015年1月1日以前から存在する病欠有給休暇制度や有給休暇制度を持つ雇用主で、以下の要件を満たすケースです。

- 雇用後、3カ月以内に、年間1日または8時間以上の病欠有給休暇または有給休暇を提供すること。且つ、
- 雇用後、6カ月以内に、少なくとも、5日または40時間の病欠有給休暇または有給休暇を提供すること。

※なお、Grandfather 条項とは、古いルールが一部の既存の状況に引き続き適用され、新しいルールが、将来のすべてのケースに適用されることを意味します。

本法律では、グランドファーザー・プランによる、雇用終了時の有給休暇の支払い方法を義務付けていますが、雇用主が既存の有給休暇制度に基づいて、従業員に対し、例えば、休暇として取得した時間や個人的な休日等、病欠有給休暇以外の目的で休んだ時間に対して、雇用主は、従業員に、どのように補償しなければならないかについては、言及しておらず、影響も与えておりません。

Q19. 雇用主が独自の有給休暇 (Paid time off) の社内規程を持っている場合はどうなりますか？

本病欠有給休暇法は、病欠有給休暇の最低要件を定めており、雇用主は、少なくとも、年間 40 時間または 5 日間の病欠有給休暇を、従業員に提供する必要があります。

従業員が、病欠有給休暇と同じ目的で使用でき、本法律のすべての最低要件に準拠する、有給休暇の社内規程については、引き続き、使用できます。

Q20. 私の雇用主は、休暇や病気のために使用できる有給休暇 (Paid time off) を社内規程で提供しています。雇用主は、これとは別に、追加の病欠有給休暇を、従業員に提供する必要がありますか？

いいえ。健康管理のために使用でき、少なくとも、年間 40 時間または 5 日間の有給休暇を提供しているのであれば、その必要はありません。

Q21. 私の会社は、無制限の休暇を従業員に提供しています。本病欠有給休暇法は、この場合、どのような影響を与えますか？

この方針を採用しているほとんどの雇用主は、従業員がどれくらいの休暇をとったのか、また、その理由は何なのかを、記録管理していません。本法律は、雇用主が、病気休暇の発生と使用を記録管理することを義務付けていますが、無制限の有給休暇の社内規程を持つ雇用主の場合、給与の支払いとともに提供される通知、Pay Stub（給与明細）、または別の書面による明細書にて、この病欠有給休暇が、Unlimited（無制限）であることを表記することで、この要件を満たすことができます。

Q22. 本法律の病気休暇は何に使えますか？

従業員自身や家族のため、予防的ケアや診断、既存の健康状態のケアや治療のため、または家庭内暴力、性的暴行、ストーカー行為の被害者である場合、特定の目的のために、この病欠有給休暇を使用することができます。その際、

- 家族には、従業員の親、子、配偶者、registered domestic partner、祖父母、孫、兄弟、または指定された人物が含まれます。
- 予防的ケアには、毎年の健康診断やインフルエンザの予防接種が含まれます。

なお、どれくらいの病欠有給休暇を取得するかについては、従業員によって決められます。たとえば、丸一日とか、一日の一部分のみを取得するかについては、従業員が、決めることができます。

雇用主としては、一度に少なくとも、2 時間の病欠有給休暇を取得するよう、義務付けることができますが、そうでない場合は、従業員側の判断によります。

Q23. 従業員は病気休暇を取得する際、雇用主に事前通知が必要ですか？

定期的な医師の診察の場合と同様に、病気休暇が予定されている場合、従業員は、事前に、雇用主に通知しなければなりません。また、予期せぬ病気や医療上の緊急事態が発生した場合、また、必要性が予測できなかった場合、従業員は、できるだけ早く、雇用主に、通知する必要があります。

Q24. 雇用主は、従業員に対して、病欠有給休暇の取得を許可する前に、医療機関からの証明書の提示を、従業員に要求できますか？

一般的には、いいえ、できません。雇用主は、医療機関からの証明書がないことだけを理由に、従業員が申請した病欠有給休暇の使用を拒否することはできません。従業員は、口頭または書面による要請に応じて、直ちに病欠有給休暇を取得する権利を有します。

ただし、従業員が正当な目的で病欠有給休暇を申請していないことを示す情報を、雇用主が持っている場合、雇用主は、病欠有給休暇を支払う前に、書類の提出を従業員に求めることは、状況によっては、合理的な場合があります。このような場合、両当事者の行動の合理性が申し出の結果を左右することになります。

Q25. 従業員が 3 時間の医療予約がある場合、雇用主は、従業員に、丸 1 日の病欠有給休暇を取るよう要求できますか？

いいえ、できません。どれくらいの病欠有給休暇を取得するかについては、雇用主が決めるのではなく、従業員が決めることになります。

ただし、雇用主は、合理的な最小時間を設定することができます(Q22 参照)。

Q26. 雇用主は、有給の病気休暇を取得した、または、医師の診察を受けるために、一日の一部を有給の病気休暇を取得した従業員に対して、懲罰を与えることはできますか？

いいえ、一般には、できません。雇用主は、病欠有給休暇を使用したことを理由に、従業員を懲罰することはできません。

ただし、状況によっては、問題がより複雑になり、さらなる分析が必要になる場合があるようです。

従業員が、雇用主が定める勤怠規定に違反する欠勤をし、その欠勤が、病欠有給休暇法でカバーされていない理由である場合、雇用主は、従業員に対し、病欠有給休暇の使用を許可する必要はありません。

取得休暇の支払いと管理記録

Q27. 従業員が、病欠有給休暇を取得した場合、該当する給与期間に、通常通りの給与として、従業員に支払う必要がありますか？

本法律では、従業員が取得した病欠有給休暇に対して、遅くとも、病気休暇取得後の次の給与期間の給料日までに、従業員に支払うことが義務付けられています。

たとえば、従業員が、シフトに出勤しなかったために給与が支払われなかったが、病欠有給休暇を使用した場合、雇用主は、遅くとも次の給与期間までに、従業員に支払いをし、Pay Stub（給与明細）、また、Wage statement（賃金明細書）に計上して、支払う必要があります。

Q28. 従業員は、給料として、いくら、もらえますか？

これについては、従業員が、Exempt employee（残業代を支払う必要がない従業員）か、Nonexempt employee（残業代を支払う必要がある従業員）かで、異なります。

もし、Nonexempt employee（残業代を支払う必要がある従業員）であれば、病欠有給休暇として取得した時間に対して、通常の時給換算で支払われます。

具体例として、従業員が、医師の診察を受けるために 2 時間の病欠有給休暇を取得した場合、通常の時給 × 2 時間が、従業員に、給与として支払われます。

なお、Exempt employee（残業代を支払う必要がない従業員）については、他の有給休暇等の賃金計算と同じ方法で計算されます。

Q29. 自分の病欠有給休暇が、どれくらい利用可能であるかを知るには、どうすればよいですか？

雇用主は、Pay Stub（給与明細書）もしくは、給与と同じ日に発行されるドキュメントに、利用可能な日数や時間数を表記する必要があります。

また、雇用主が、無制限の病欠有給休暇または無制限の有給休暇を提供している場合、雇用主は、Pay Stub（給与明細書）または、給与と同じ日に提供されるドキュメントに「Unlimited（無制限）」と、記載する必要があります。

さらに、雇用主は、従業員が、病欠有給休暇を取得し、使用した日数や時間数を示す記録を、3 年間、保管しなければなりません。

Q30. 雇用主は、従業員が、病欠有給休暇を取得した理由を文書化する必要がありますか？

いいえ、ありません。本法律にて、雇用主は、従業員が病欠有給休暇や有給休暇を使用する目的を調査したり、記録したりする義務はないと定めています。

Q31. 有給休暇と同様に、従業員は、未使用の病欠有給休暇を現金化して、受け取る権利がありますか？

いいえ、ありません。ただし、雇用主が、従業員への支払いを、社内規程に定めて、支払うこともできます。

また、12 か月以内に、同じ雇用主に再雇用された場合で、前回の退職時に、有給休暇の社内規程に従い、従業員に未使用分を支払っていないのであれば、従業員は、過去に積み立てた病欠有給休暇の利用可能な時間数を、再雇用時に、継続利用することができます。

従業員に提供すべき必要な情報

Q32. 病欠有給休暇の権利を雇用主から知るにはどうすればよいですか？

雇用主には、従業員が頻繁に閲覧する場所にポスターを掲示すること、従業員への通知が義務付けられています。

最新のポスターについては、下記のリンクから、ダウンロードできます。

[https://www.dir.ca.gov/dlse/publications/paid_sick_days_poster_template_\(11_2014\).pdf](https://www.dir.ca.gov/dlse/publications/paid_sick_days_poster_template_(11_2014).pdf)

※) ただし、pdf のファイル名が、2014 となっているので、今後、リンクのファイル名が変更される可能性があります。