



速報

ハンドブック・アップデート12日間: 給与の透明化

2023年12月28日

今年も残すところわずかとなりましたが、雇用主にとって重要な12のトピックを紹介する「ハンドブック・アップデート12日間」の第10回目をお届けします。

多くの雇用主にとって、新年は、新入社員の入社の時期です。求人票の発行や求職者とのインタビューを行う時期であれば、今年または近い将来施行される給与の公平性に関する動向を振り返ってみてはいかがでしょうか。

給与透明化法(案)

イリノイ州: 2025年1月1日より、従業員15人以上の雇用主は、求人広告において給与体系と福利厚生の開示が義務付けられます。

ハワイ州: 2024年1月1日より、求人情報に実際の予想報酬を合理的に反映した時給または給与範囲を開示しなければなりません。

ニューヨーク州: 2023年9月17日より、従業員4人以上の雇用主は、「指定された求人、昇進、異動」の報酬の範囲を記載することが義務付けられます。

カリフォルニア州: 2023年1月1日より、従業員15人以上の雇用主は、全ての求人広告に給与水準を記載しなければなりません。特に、カリフォルニア州労働委員会は、この法律について「そのポジションが対面であれ、リモートであれ、カリフォルニア州で採用される可能性がある場合、給与水準を求人広告に含めなければならない」と解釈しています。

連邦議会: 給与透明化法として知られる法案1599が2023年3月14日に提出されました。可決されれば、「雇用主に対し、雇用機会の公開または社内の掲示に際して、給与または給与の範囲を開示する」ことを義務付けることになります。これには、雇用機会に対して提供されると合理的に予想される給与または給与の範囲およびその他の報酬形態が含まれます。

このリストは、2023年に制定された州法をすべては網羅しておらず、同様の法律を制定した自治体は含めていません。雇用主は、従業員(リモートの従業員

弁護士



山本真理

パートナー
シカゴ

P 312-214-8335
F 312-759-5646
mari.regnier@btlaw.com



前田千尋

オブ・カウンセル
シカゴ

P 312-214-2107
F 312-759-5646
chihiro.maeda@btlaw.com



渡邊雄平

ビジネス・トランザクション・アドバイザー
シカゴ

P 312-214-8829
F 312-759-5646
Yuhei.Watanabe@btlaw.com

関連分野

労働雇用法
日系企業サービス

を含みます。)がいる州法の影響を受けるかどうか確認することが大切です。

また、雇用主は、志願者の給与の変遷の提出を求めて依拠することを禁止する州法の影響を受けるかどうかについても確認することが賢明といえます。ロードアイランド州を除いて、2023年には給与の変遷に関する新しい法律はありませんでした。しかし、ほとんど半数の州では、給与の変遷の参照を禁止する法律を制定しています。

今年の賃金公平性の進展により、ハンドブックに新たな規定を設ける必要はないと思われますが、雇用主はハンドブックに目を通し、これらの法律が既存のハンドブック・ポリシーに影響を与えないかを確認することが推奨されます。

志願者が陽気で明るく、応募書類に必要な給与明細が記載されていますように。

本ニュースレターは、法律の最新情報、動向をご案内するものであり、いかなる場合も法務サービス、法務アドバイスの意味を持つものではありません。本ニュースレターは、一般的な案内目的でのみ配布されるものですので、個々の問題については弁護士までご相談下さい。

©2023 Barnes & Thornburg LLP. All Rights Reserved. 書面による許可なく複製することを禁止します。