



...

1/1 × ⓘ

## 2. サンフランシスコ市

|                    |   |
|--------------------|---|
| 法令名                | Formula Retail Employee Rights Ordinances チェーン小売業従業員の権利条例 (FRERO) ( <a href="https://sfgov.org/olse/formula-retail-employee-rights-ordinances">https://sfgov.org/olse/formula-retail-employee-rights-ordinances</a> ) |
| 適用対象               | 世界中に少なくとも 40 の店舗があり、サンフランシスコに 20 人以上の従業員がいるチェーン小売店、その管理・清掃業者、警備請負業者   |
| 時間確保               | 対象となる使用者は、新しい従業員を雇用するか、請負業者や人材派遣会社を使用して追加の仕事を行わせる前に、現在のパートタイム従業員に書面で追加の労働時間を提供しなければならない   |
| 雇用確保               | 対象となる事業所が売却された場合、後継使用者は、売却の少なくとも 6 か月間前に働いていた適格な従業員を 90 日間保持（雇用継続）しなければならない。使用者は「管理権変更」の通知を掲示し、従業員に彼らの権利についての通知をしなければならない。  |
| 勤務日程の通知（採用時）       | 対象となる使用者は、新入社員に、従業員が 1 か月に予定しているシフトの予想最小数と、シフトの曜日と時間を誠実に書面で見積もりを示さなければならない。   |
| 勤務日程の掲示            | 使用者は、2 週間前に、従業員に勤務日程を通知しなければならない。勤務日程は、職場に掲示するか、従業員が電子的にアクセスできる場合、電子的に掲示しても良い。  |
| 勤務日程変更手当           | 7 日以下の通知で従業員の勤務日程が変更された場合、使用者は従業員に通常の時給の 1~4 時間に相当する手当を支払わなければならない（通知期間とシフトの長さによって異なる）  |
| 呼び出し（on-call）シフト手当 | 従業員が呼び出し待機（オンコール）していたが、仕事に呼び出されない場合、使用者は従業員に通常の時給で 2~4 時間に相当する手当を支払わなければならない（通知期間とシフトの長さによって異なる）。   |

2021 年 9 月 2 日シフト制労働集会：追加資料 (S.Wakita)

|    |   |
|----|---|
| 免責 | 次のいずれかに該当する場合、使用者は「予測可能勤務日程手当 (predictability pay)」またはオンコール・シフトの支払いを行う必要がない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員または財産への脅威のため、業務を開始・継続ができない場合</li> <li>公共交通などの事由で営業を開始・継続できない場合</li> <li>不可抗力または使用者の管理が及ばないその他の原因（地震など）で事業を開始・継続できない場合</li> <li>そのシフトで働く予定の別の従業員が働けず、7 日以上前に通知しなかった場合</li> <li>別の従業員が職場への報告をしなかったか、帰宅した場合</li> <li>使用者が従業員に残業を求めた場合、または</li> <li>従業員が別の従業員とシフトを交換するか、シフト変更を求めた場合</li> </ul> |
|----|---|

