

第41回：Wage Transparency Laws (給与の透明性についての法律)

カリフォルニア州のギャビン・ニューソム州知事は2022年9月27日、州内の15名以上の従業員を抱える雇用主に対し、求人広告上でそのポジションの給与範囲を開示することを義務付ける法案に署名をしました。これにより2023年1月1日以降、州内の対象となる雇用主は、社内で設定している同ポジションの給与範囲と異なる給与を求人広告に掲載することができなくなります。また、「給与：応相談」あるいは「給与：経験による」などと記載した求人広告を出すこともできません。このほかにも各州や自治体において、男女間の賃金格差を縮小し、公平な職場環境構築を促進するため、給与の透明性に関する様々な法律が制定されています。今回は、給与の透明性についての法律をまとめてご紹介します。

州あるいは自治体	対象となる雇用主	給与開示の要件
カリフォルニア州	すべての雇用主	2023年1月1日から施行： 雇用主は、候補者または既存の従業員から要望があった際、次のことを行う必要があります。 ・候補者に、候補者が応募したポジションの給与範囲を提供する（最初の面接の前であっても）。 ・既存の従業員に、現在のポジションの給与範囲を提供する。
	15名以上の従業員を抱える雇用主	2023年1月1日から施行： 雇用主は、求人広告にて、そのポジションの給与範囲を開示する必要があります。求人募集を第三者機関に依頼する場合、雇用主はその第三者機関に給与範囲を提供する必要があります。第三者機関は、求人広告にその給与範囲を含める必要があります。
コロラド州	すべての雇用主	雇用主は、求人広告にて、そのポジションの給与あるいは給与範囲と、福利厚生のおおまかな説明を開示する必要があります。
コネチカット州	すべての雇用主	雇用主は、次のことを行う必要があります。 ・(A) 候補者から要望があった時、または (B) 候補者がジョブオファーを受ける前または受ける時点 のいずれか早い方のタイミングで、候補者が応募しているポジションの給与範囲を提供する。 ・(A) 従業員を雇用する時、(B) 従業員のポジションが変わる時、または (C) 従業員から要望があった際に、給与範囲を提供する。

メリーランド州	すべての雇用主	雇用主は、候補者から要望があった際、候補者が応募しているポジションの給与範囲を候補者に提供する必要があります。
ネバダ州	すべての雇用主	雇用主は、次のことを行う必要があります。 ・面接をした候補者に、そのポジションの給与または給与範囲を提供する。 ・次のような従業員に、昇進または新しいポジションへ異動した際の給与あるいは給与範囲を提供する。 -昇進または異動の希望を出した従業員 -新しいポジションへ異動するための面接を完了した、または異動をオファーされた従業員 -給与あるいは給与範囲の情報を要求した従業員
ニュージャージー州・ジャージーシティ	5名以上の従業員を抱える雇用主	市内で紙媒体またはデジタルメディアを使用して求人広告を出す雇用主は、求人広告にて、福利厚生を含む給与範囲を開示する必要があります。
ニューヨーク州・ニューヨーク市	4名以上の従業員を抱える雇用主	雇用主は、雇用・昇進・異動の機会を公表する際、そのポジションの最低および最高年収または時給を記載する必要があります。
ニューヨーク州・イサカ市	4名以上の従業員を抱える雇用主	雇用主は、雇用・昇進・異動の機会を公表する際、そのポジションの最低および最高年収または時給を記載する必要があります。
ニューヨーク州・ウェスチェスター郡	4名以上の従業員を抱える雇用主	雇用主は、雇用・昇進・異動の機会を公表する際、そのポジションの最低および最高年収または時給を記載する必要があります。
オハイオ州・シンシナティ市	15名以上の従業員を抱える雇用主	雇用主は、候補者から要望があった際、条件付きジョブオファーを受けた候補者に対し、そのポジションの給与範囲を提供する必要があります。
オハイオ州・トレド市	15名以上の従業員を抱える雇用主	雇用主は、候補者から要望があった際、条件付きジョブオファーを受けた候補者に対し、そのポジションの給与範囲を提供する必要があります。
ロードアイランド州	すべての雇用主	雇用主は、次のことを行う必要があります。 ・候補者から要望があった際、候補者が応募しているポジションの給与範囲を提供する。 ・雇用時、従業員のポジションが変わる時、従業員から要望があった時に、給与範囲を従業員に提供する。
ワシントン州	15名以上の従業員を抱える雇用主	2023年1月1日から施行: 雇用主は、求人広告にて、そのポジションの給与あるいは給与範囲・すべての福利厚生・その他の報酬のおおまかな説明を開示する必要があります。

上記に加え、21 の州と 15 の自治体において、雇用主が候補者に対し、過去に受け取っていた給与の情報を尋ねることを禁止する法律が制定されています。また、20 の州とコロンビア特別区において、従業員が給与について話し合うことを雇用主が制限することを禁止する法律が制定されています。言い換えれば、従業員同士が給与に関する情報を自由に共有し合う権利が、法律により保障されています。

このような法律があることからわかるように、雇用主は各ポジションの給与範囲を決める際、経験年数や資格の有無などの条件に基づいて最低給与と最高給与の水準を定めるべきであり、それ以外の基準（性別・年齢・人種・前職での給与など）によって従業員ごとに異なる給与を定めることは決して行ってはいけません。また、このように公正に定められた給与を開示することを義務付ける法律は、今後さらに多くの州や自治体で制定されることが予想されます。各企業においては、州・自治体から発信される情報に注視し、法律に違反することのないよう公平な採用活動や人事管理を行っていくことが重要です。

By 上野 裕美

Fair Consulting USA Inc.

Los Angeles Office

お問い合わせ

Fair Consulting USA Inc.

21250 Hawthorne Blvd, Suite 500, Unit #48, Torrance, CA 90503

◇ 涌井 正晴

Email: ma.wakui@faircongrp.com

「FCG アメリカ ニュースレター」本文の内容の無断での転載、再配信、掲示板の掲載等はお断りいたします。
「FCG アメリカ ニュースレター」で提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用ください。フェアコンサルティンググループでは、できる限り正確な情報の提供を心掛けておりますが、「FCG アメリカ ニュースレター」で提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、フェアコンサルティンググループ及び執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。