

自分の権利を知る 給与の透明性

OFCCPは、人々が給与について尋ねたり、議論したり、開示したりすることを安全に行います。

1. 自分や他の従業員の給与を尋ねたり、話し合ったり、開示したりすることに基づく雇用差別とは何ですか？

この種の差別は一般的に、従業員や求職者が自分の報酬や他の従業員や求職者の報酬について問い合わせたり、開示したりしたことを理由に、雇用主が不利な雇用措置を取る場合に発生します。例えば、従業員が自分の給与について他の従業員と話し合ったことを理由に、雇用主がその従業員を解雇することが挙げられます。また、ある従業員が同僚に残業代について質問したことを理由に、雇用主が従業員の労働時間を短縮するような例もあります。

2. 私の権利はどのようなものですか？

大統領令11246のもと、あなたは自分自身や他の従業員、応募者の給与について問い合わせたり、話し合ったり、開示したりする権利を持っています。あなたがこの権利を行使したため、あなたは、懲戒嫌がらせ、降格、解雇、雇用の拒否、またはその他の差別を受けることはできません。ただし、この権利には一定の限定された例外があります。

3. 請負業者が公式および非公式の給与秘匿ポリシーを持つことは禁止されていますか？

はい。請負業者は、一般的に、従業員や求職者が自分の給与や他人の給与について話し合ったり開示したりすることを禁止したり制限する傾向のある方針を持つことは禁止されています。例えば、請負業者の方針で、従業員が最終的な給与について互いに話すことを禁止している場合、そのような方針は禁止されます。例えば、年末のボーナスについて従業員同士が話すことを禁止している請負業者の方針は、従業員が自分の報酬について話し合うことを禁止しているため、違反とみなされるでしょう。

4. 給与とは何ですか？

給与とは、一般的に、従業員、従業員の代理人、または応募者に支払われるものを指します。これには、給与、賃金、時間外手当、シフト手当、ボーナス、歩合給、休暇手当、手当、保険、その他の手当、ストックオプション、賞与、利益分配、退職金などが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

5. 保護には、雇用主の防御策や例外が含まれますか？

はい。大統領令は、差別的で禁止されていると見なされる可能性のある行為を正当化または弁護する2つの方法を請負業者に提供しています。「本質的な職務能力」弁護と、一般的または「職場規則」弁護です。

6. 大統領令における“本質的な職務能力”とは何ですか？

“本質的な職務能力”とは、個人が就いている職種の基本的な職務を意味します。以下のような場合、職務機能が必須とみなされる可能性があります。

- 従業員に支給される、または応募者に提供される給与額、給与体系、給与に関する市場調査、従業員の給与設定または変更に関する方針へのアクセスが、その機能または日常的に割り当てられる他のビジネスタスクを実行するために必要である、または、
- その職務の機能または任務には、従業員に支給される給与の額や種類、給与体系、給与に関連する市場調査、従業員の給与の設定または変更に関連する方針など、従業員の人事記録のプライバシーを保護および維持することが含まれます。



7. “本質的な職務能力”の抗弁とは何ですか？

“本質的な職務能力”の抗弁では、請負業者は、従業員が (a) 本質的職務の一環として他の従業員や応募者の報酬情報にアクセスし、(b) 他の方法ではアクセスできない個人にその報酬情報を開示したために、従業員に対して不利益な措置を取ったことを示すことによって、差別の主張から防衛することができます。

しかし、本来の職務の一部として報酬情報入手できる従業員であっても、場合によっては報酬について議論、開示、問い合わせをすることができます。例えば、以下のことが可能です。

- 正式な苦情や告発に応じる場合、雇用主が実施する調査を含む調査、手続き、審理、訴訟の一環として、または契約者の情報提供の法的義務に従って、応募者や従業員の給与について話したり開示したりする。
- 他の従業員と自分の給与について話し合う。
- 他の従業員が関与する給与格差の可能性について、請負業者の管理部門と話し合う、または請負業者の内部苦情処理プロセスを利用する。他の応募者や従業員の給与の額や種類を、本来の職務権限以外の手段で得た情報に基づいて議論したり開示したりする。

8. “職場の規則”の抗弁とは何ですか？

“職場の規則”の抗弁では、請負業者は、一貫して一様に適用される会社の規則に違反した従業員に対して不利益な処分を行ったことを示すことによって、差別の主張から身を守ることができます。その規則は、従業員や応募者が自分自身や同僚、求職者の報酬について話し合ったり、開示したりすることを禁止してはならず、また禁止する傾向にあるものでなければなりません。“職場の規則”の例としては、休暇の取得や休憩時間の長さに関する規則が挙げられます。

9. 私の雇用主は、他の従業員の給与を教えなければならぬのでしょうか？

いいえ。大統領令11246では雇用主は、従業員や求職者に他の従業員や求職者の給与に関する情報を提供する必要はありません。

10. OFCCPは誰を保護しますか？

OFCCPは、連邦政府と取引のある企業の従業員や求職者の権利を保護します。これには、銀行、IT企業、食肉加工工場、小売店、製造工場、会

計事務所、建設会社などの従業員が含まれます。

苦情の申し立て

11. 私の給与、あるいは他の従業員や応募者の給与について尋ねたり、議論したり、開示したために、雇用主が私に対して差別をしたと思う場合、どうしたらよいですか？

OFCCPに苦情を提出することができます。苦情を提出するために、雇用主が連邦政府の契約業者または下請け業者であることを確実に知っている必要はありません。

12. OFCCPに苦情を提出するにはどうすればよいですか？

差別の苦情を提出するには、以下の方法があります。

- OFCCPのウェブサイトからオンラインでフォームに記入し提出する。
- OFCCPの事務所に直接出向き、書式を記入する。
- 差別があったとされる場所を管轄するOFCCP地域事務所に、記入した用紙を郵送、電子メール、またはファックスで送る。

用紙は、<http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm>からオンラインで入手できるほか、すべてのOFCCP事務所で紙媒体で入手できます。最寄りの事務所を探すには、OFCCP事務所のオンラインリスト (<http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm>) を参照してください。

記入した苦情申立書には忘れずに署名しなければなりません。署名しない場合でも、OFCCPは苦情を受理しますが、OFCCPの調査官は事後の面接で署名するよう要求します。給与の開示や問い合わせについて話し合ったことによる差別を主張する苦情は、正当な理由により提出期間が延長されない限り、差別の疑いのある日から180日以内に提出しなければなりません。人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、性同一性、国籍に基づく差別を訴える場合も、同じ180日以内でなければなりません。

13. 苦情を申し立てたことを理由に、雇用主が私を解雇したり、降格させたり、不利に扱ったりすることは可能ですか？

いいえ。苦情を申し立てたこと、または調査に参加したことを理由に、雇用主があなたに対して報復することは違法です。OFCCPの規則は、あなたの権利を主張することに対する嫌がらせ、脅迫、威圧、または報復からあなたを保護します。

14. 苦情をOFCCPと雇用機会均等委員会 (EEOC) に提出することは可能ですか？

はい。OFCCPとEEOCの両方に申し立てた場合、あなたの苦情は適切な機関が調査します。場合によっては、OFCCPとEEOCが協力して調査を行うこともあります。

OFCCPは、一般的に、給与に関する話し合い、開示、問い合わせに基づく差別を主張する連邦契約業者に対して提出された苦情を保管します。また、OFCCPは、一般に、従業員や応募者の集団に影響を与える差別のパターンがあると思われる場合や、性的指向や性同一性、障害、または保護されている退役軍人の地位に基づく差別を主張する連邦契約業者に対して提出された苦情を保管します。

15. 雇用差別の被害者だったという認定がある場合はどうなりますか？

あなたは、差別が起こっていなかった場合、あなたがされていたであろうポジションにあなたを配置する救済を受ける権利を有することができます。あなたは、雇用、昇進、復職または再配置する権利を有します。また、バックペイ、フロントペイ、昇給、またはこれらの救済措置の組み合わせを受け取る権利がある場合もあります。さらに、OFCCPが連邦政府契約者または下請け業者が差別を行ったと認定した場合、OFCCPはその企業を登録抹消するか、将来の連邦契約の候補からの除外、またはその企業の現在の契約または契約変更の取り消しを求めることができます。

詳細はこちらをご覧ください。:

米国労働局
連邦契約コンプライアンス・プログラム事務局
200 Constitution Avenue,
NW Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

このファクトシートは一般的な情報を提供するものであり、ここに記載されているプログラムに関する実際の法律や規制を代替することを意図したものではありません。