



公示

# ロサンゼルス最低賃金

2024年7月1日から有効な賃金



# \$17.28

 時間当たり

全ての雇用主は、ロサンゼルス最低賃金法に基づき、新しい最低賃金を従業員に支払わなければなりません。最低賃金率は、ロサンゼルス最低賃金法第187.02項に従って毎年調整されております。特定の免除と延期が適用される場合があります。

発行日:	従業員が26人以上の雇用者:	従業員が25人以下の雇用者または従業員26人以上で猶予が認められている非営利活動法人の雇用者:
7/1/2022	\$16.04	\$16.04
7/1/2023	\$16.78	\$16.78
<b>7/1/2024</b>	<b>\$17.28</b>	<b>\$17.28</b>

ロサンゼルス賃金標準化条例により、契約管理局賃金標準化オフィスは、反則容疑の調査、就労場所の検査、従業員のインタビュー、給与記録の確認などを行行使する権限があります。賃金標準化オフィスは、市決議の最低賃金条例を施行し：1) ロサンゼルス最低賃金の不払い； 2) 通知、掲示、給与記録義務の不履行；さらに 3) 報復を含めたその他の反則行為を取り締まります。ロサンゼルス市規定セクション188.04により、従業員は市決議の最低賃金を受け取ることにに関して、いかなる差別や報復を受けることから保護されています。

## ロサンゼルス有給病気休暇

2017年7月1日発行

すべての雇用主は、ロサンゼルスの最低賃金法に基づき、有給病気休暇を提供する必要があります。病気有給休暇は、ロサンゼルス市で同じ雇用者の下で1年間に30日以上、特定の週に二時間以上勤務する、全ての従業員に給付されます。

資格	
前倒し	雇用の毎年度、暦年または12カ月間の初めに少なくとも48時間の病気有給休暇を付与。
発生時	勤務時間30時間毎に1時間の病気有給休暇を付与。
72時間の上限	発生した、または未使用の病気有給休暇は雇用の翌年に繰り越され、最低でも72時間の上限が定められるものとします。ただし、雇用者は制限なし、または上限の引き上げを選択できます。
離職	雇用者は、離職時に発生した、または未使用の病気欠勤日について従業員に補償を提供する義務を負いません。
復職	従業員が離職から1年以内に再雇用された場合、以前に発生した、または未使用の病気有給休暇は回復するものとします。

使用	
時期	従業員は、雇用時から90日目から病気有給休暇を使用できます。
方法	雇用者は、従業員本人、家族、血縁または婚姻により関係者の口頭または書面による請求があれば、病気有給休暇を付与するものとします。使用が認められる時期は、ロサンゼルス市規定セクション187.04(G)に記載されています。
	有給病気休暇の利用は、年間48時間に制限されます。

ロサンゼルス市規定セクション187.06により、従業員は市決議の有給病気休暇をとつことに関して、いかなる差別や報復も受けないよう保護されます。

詳しいことは、賃金標準化オフィス1-844-WAGESLA(924-3752)に電話するか  
メールwagesla@lacity.orgまたはwagesla.lacity.orgをご覧ください。