



News & Types: クライアント・アドバイザー

# バイデン政権下の米国雇用法：予想される変更点

4/6/2021

Practices: 雇用／労働法／福利厚生

## 概要

バイデン新政権下では、従業員の権利および企業の責任・義務に多大な変化が生じることになりそうです。こうした予想的中すれば、企業にとってのリスクが増大するほか、関連する法律や当局により、労働者のステータスの定義から雇用・管理・解雇にいたるまで、労働者の仕事・生活の全般で変化が生じることになるでしょう。

そこで、企業においては次のような可能性を想定すべきです。

- 企業において労働者をインディペンデント・コントラクター（独立請負人）ではなく、従業員として定義するよう新たな法律で義務づけられる可能性。その結果、労働者は、社会保障、メディケア、失業手当、労災補償を含む数々の法的保護を享受できるようになるでしょう。また労働者は、人種、年齢、国籍等の特性に基づく差別や、連邦法・州法の違反が疑われる安全上の問題またはその他行為について苦情を申し立てたことによる報復からも保護されることになるでしょう。
- 企業で実施を検討するポリシー（指針）の内容に、様々な変更が必要となる可能性。例えば、新たな法律により、従業員が職場でカメラを使用したり、新聞記者に会社について話したり、Twitter、Facebook、TikTok等のソーシャルメディア・プラットフォームで特定の発言をしたりすることが認められるかもしれません。
- 会社が所有する電子メールシステムを使用して、賃金引上げを要求したり、上司への不満を表したり、または労働組合の結成に向けて行動したりする権利が従業員に付与される可能性。
- 職場で従業員を保護するための新たな安全基準の導入が必要となる可能性。
- 最低賃金を引き上げるとともに、これまで残業代支払いの対象とならずに週40時間以上勤務していた何百万人もの従業員に対し、残業代の支払いが義務付けられる可能性。

各企業の経営陣・管理職においては、今後議会が制定する法律と行政機関が発行する規則に注視し、必要な対応に乗り遅れないようにするとともに、より良い人事機能の設置・維持が米国でビジネスを展開する企業にとって今まで以上に重要になることを心に留めておくことが大切です。