



News & Types: 雇用／労働法／福利厚生関連情報

ミシガン州、2025年から従業員の病気休暇を拡大するとともに最低賃金を引き上げ

8/5/2024

By: リーバナ サックス

Practices: 雇用／労働法／福利厚生

ミシガン州の雇用主は、2025年2月21日施行の「取得型病気休暇法（Earned Sick Time Act (ESTA)）」および「従業員機会賃金改善法（Improved Workforce Opportunity Wage Act (IWOWA)）」の下、2025年から病気休暇の拡大と最低賃金の引き上げに対応してはなりません。各法律のキーポイントと雇用主のための検討事項は次の通りです。

Q. ESTAの適用対象は？また、ESTAが義務付ける病気休暇の拡大とは？

- ミシガン州のすべての雇用主（従業員1名のみ企業も含む）に適用
- 従業員区分（エグゼンプト従業員／ノンエグゼンプト従業員）にかかわらず、すべての従業員に適用
- 病気休暇の「前倒し（front load）付与」を廃止。従業員が30時間勤務する毎に1時間の病気休暇の付与を義務付ける
- 従業員10名以上の大規模雇用主に対し、従業員が取得した有給病気休暇を毎年最大72時間まで使用できるよう認めることを義務付ける
- 従業員10名未満の小規模雇用主に対し、従業員が取得した有給病気休暇を毎年最大40時間まで、また無給病気休暇を毎年最大32時間まで使用できるよう認めることを義務付ける

（注：上記はあくまでも一例であり、雇用主が遵守すべき義務は上記以外にもあります。）

Q. ミシガン州の最低賃金はIWOWAの下でどう変わる？

最低賃金は、2025年2月21日付で「時給\$10.00＋インフレ調整額」、2026年2月21日付で「時給\$10.65＋インフレ調整額」等、毎年段階的に引き上げられる予定です。なお、インフレ調整額は現在ミシガン州財務長官にて検討中であり、インフレ調整後の具体的な最低賃金は今後発表される予定です。

Q. ミシガン州の雇用主がすべきことは？

- 2025年以降の具体的な最低賃金に関し、ミシガン州財務長官によるインフレ調整後の発表を注視する。
- 2025年に向けて、ESTAの全容を理解し、自社の病気休暇ポリシーがESTAに遵守しているか確認する。また、必要に応じて自社の病気休暇ポリシーを修正する。

【注】 本記事は、英語記事の日本語要約版です。更なる詳細は、英語記事をご覧ください。

増田・舟井法律事務所は、米国でビジネスを展開する日本企業の代理を主な業務とする総合法律事務所です。

当事務所は、シカゴ、デトロイト、ロサンゼルス、およびジャンバーグに拠点を有しています。