

暴力の被害者および被害者の家族の 休暇および配慮措置を受ける権利



FAQ

カリフォルニア州公民権局 (CRD) は、人々を差別、ハラスメント、その他の市民権侵害から守るカリフォルニア州の法律を執行しています。2025年1月1日より、公正雇用住宅法は、対象となる暴力行為の被害を受けた本人および、対象となる暴力行為から生還した家族を持つ人に対して、職場での保護を提供します。これらの保護には、従業員本人またはその家族の安全を守るための配慮措置を受ける権利が含まれます。従業員が25人以上いる雇用主のもとで働く人には、保護措置として、暴力に関連する特定の活動のために仕事を休む権利も含まれます。以下は、これらの保護に関するよくあるご質問への回答です。

一般的なご質問

1 | 対象となる暴力行為とは何ですか？

対象となる暴力行為とは、以下のような行為を指します。

- 家庭内暴力
- 性的暴行
- ストーカーリング
- 傷害または死亡を伴う行為、行動、または一連の行動
- 銃器 (拳銃など) やその他の危険な武器を使用した行為、行動、または一連の行動
- 傷害や死亡の脅迫を伴う行為、行動、または一連の行動

対象となる暴力行為について、加害者が逮捕されたか、起訴されたか、有罪判決を受けたかは問題になりません。

2 | これらの保護を受けるためには、どの家族が対象となる暴力行為を経験している必要がありますか？

従業員は、自分の子ども、親、祖父母、孫、兄弟姉妹、配偶者、内縁のパートナー、または指定された人物が対象となる暴力行為を経験した場合に、休暇や配慮措置を申請することができます。指定された人物とは、叔母や叔父のような血縁関係にある人、または親友のように家族同様の関係にある人を指します。雇用主は、従業員が12か月間に休暇を取得できる指定された人物を1人に制限することができます。

3 | 私や家族が対象となる暴力の被害者であることに対して、雇用主に差別されたり、嫌がらせを受けたりすることはありますか？

いいえ。雇用主は、従業員本人やその家族が対象となる暴力の被害者であることを理由に、解雇したり差別したり、報復したりすることはできません。

仕事を休む権利について

4 | 私は、自分自身または家族が対象となる暴力行為の被害者であるため、仕事を休む必要があります。私にはどのような権利がありますか？

対象となる暴力行為を経験したすべての従業員は、自分自身または子どもの健康・安全・福祉を守るために、接近禁止命令やその他の救済措置を受ける目的で仕事を休むことが認められています。

従業員数が25人以上の雇用主のもとで働く従業員が対象となる暴力行為を経験した場合、自身や家族の健康と安全のために、仕事を休んで支援サービスや医療サービスの利用、民事または刑事手続きへの参加、引っ越し、対象となる暴力行為によって負傷した家族の看護や世話などの活動に参加することが認められています。これは、家族が対象となる暴力行為を経験した従業員にも同様に当てはまります。

5 | 対象となる暴力行為を経験した後、どのくらいの期間仕事を休むことができますか？

対象となる暴力行為を経験した従業員は、法律で保護されている活動のために、最長12週間の休暇を取ることが認められています。家族が対象となる暴力行為によって死亡した場合も、従業員はこれらの活動のために最長12週間の休暇を取ることが認められています。

対象となる暴力行為を経験した従業員は、法律で保護されている活動のために、最長10週間の休暇を取ることが認められています。家族の転居（住居探し、子どもの転校や保育園の入園など）を支援する場合、5日間まで利用できます。

6 | 対象となる暴力行為を経験した後、休暇や病欠、その他の休暇を利用して仕事を休むことはできますか？

従業員は、このFAQで説明されている理由のいずれかに該当する場合、利用可能な年次有給休暇、個人的な休暇、特別休暇、または有給の病気休暇を使って仕事を休むことができます。従業員が連邦家族医療休暇法 (FMLA) またはカリフォルニア家族権利法 (CFRA) による休暇の資格もある場合、対象となる暴力行為による休暇は、FMLAやCFRAの休暇と同時に進行します（併用されます）。つまり、従業員は連続して休暇を取得する権利はありません。このFAQで説明されている理由によりFMLAまたはCFRAを使って休暇を取った場合、その分、他の理由（たとえば出産後の休暇など）でFMLAやCFRAを利用できる期間が減ったり、利用できなくなったりする可能性があります。

7 | 対象となる暴力行為を経験した後に仕事を休む場合、どのくらい前に雇用主へ通知する必要がありますか？

事前通知が不可能な場合を除き、従業員は休暇を取得する前に合理的な事前通知を行う必要があります。

8 | 対象となる暴力行為を経験した後、無断欠勤をした場合はどうなりますか？

従業員が無断欠勤した場合でも、雇用主が求めた場合に合理的な期間内に暴力行為があったことを証明する書類（証明書）を提出すれば、雇用主はその無断欠勤を理由に懲戒処分やその他の対応を行うことはできません。証明書類には以下のものが含まれます。

- 捜査報告
- 裁判所の記録や裁判出廷の証明書
- 支援サービス提供者からの書類
- 従業員本人またはその代理人が署名した声明書
- 対象となる暴力行為があったことを証明するその他の書類

雇用主は、対象となる暴力行為に関する休暇の申請や証明書類を機密として取り扱うことが義務付けられています。例外は、連邦法または州法で情報の開示が求められる場合のみです。たとえば、有効な裁判所命令や召喚状への対応、あるいは従業員の職場での安全を守るために警察へ通報するなど、緊急の危険に対応するために開示が必要な場合などが該当します。雇用主は、従業員本人またはその家族に関する情報を開示する前に、従業員に通知しなければなりません。

安全に関する配慮措置

9 | 対象となる暴力行為を経験した後、職場で安心して働くためにできることは何ですか？

対象となる暴力行為を自身または家族が経験した従業員は、職場での安全を確保するために、職場環境の変更（「合理的配慮」と呼びます）を求めることができます。配慮措置の例には、以下のようなものがあります：

- 配置転換、再任、または勤務スケジュールの変更
- 勤務先の電話番号の変更
- 勤務中に携帯電話を所持する許可
- 勤務場所の変更
- 鍵の設置
- 職場で発生した家庭内暴力、性的暴行、ストーキング、またはその他の対象となる暴力行為の記録作成に関する支援
- 安全対策手順の実施
- 業務の構造、職場の設備、または勤務要件の調整
- 被害者支援団体への紹介

雇用主は、配慮措置の申請が対象となる暴力行為に関連していることを証明するために、証明書類（質問8を参照）を求めることがあります。

10 | 雇用主は、私が求めた特定の配慮措置を承認しなければなりませんか？

場合によります。雇用主は、状況に応じてどのような配慮措置が適切かを従業員と一緒に

に検討する必要があります。これは「対話的プロセス」と呼ばれ、法律で義務付けられています。この法律に基づき、配慮措置の請求を承認するかどうかを決定する際、雇用主は、従業員またはその家族が直面している直近の危険を必ず考慮しなければなりません。

雇用主は、請求された配慮措置が雇用主にとって過度の負担（多大な時間や費用）となるか、または他の従業員の職場の安全性を損なう可能性があるかどうかも考慮することができます。その場合、雇用主は申請を認める義務はありません。ただし、雇用主は従業員と協力して、従業員の安全に関するニーズを満たしつつ、雇用主に過度な負担をかけない代替措置を見つける必要があります。

11 | 安全のために、複数の合理的配慮を求めることはできますか？

従業員が求める配慮措置の種類や数に制限はありません。状況が変わり、新たな配慮措置や異なる配慮措置が必要になった場合は、雇用主に知らせてください。雇用主は、従業員と一緒に検討を行う（「対話的プロセス」と呼ぶ）必要があり、質問10で説明された要素を考慮しなければなりません。

公民権に関する不服申し立て

12 | 対象となる暴力行為の被害者（および被害者の家族）を保護する法律を雇用主が違反した場合はどうなりますか？

もし、休暇や配慮措置の申請が却下されたり、ご自身や家族が対象となる暴力行為を経験したことで不当な扱いを受けた場合は、雇用主の対応から3年以内に公民権局に苦情を申し立てることができます。

不服申し立ての方法

公民権局

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

フリーダイヤル：800.884.1684

TTY（テレタイプ端末）：800.700.2320

California Relay Service (711)

配慮措置を必要とする障害をお持ちですか？CRD（公民権局）があなたの問題解決を支援します。

このガイダンスの翻訳版は、以下のWebサイトでご覧いただけます：

www.civilrights.ca.gov/posters/employment