

**Morgan Lewis**

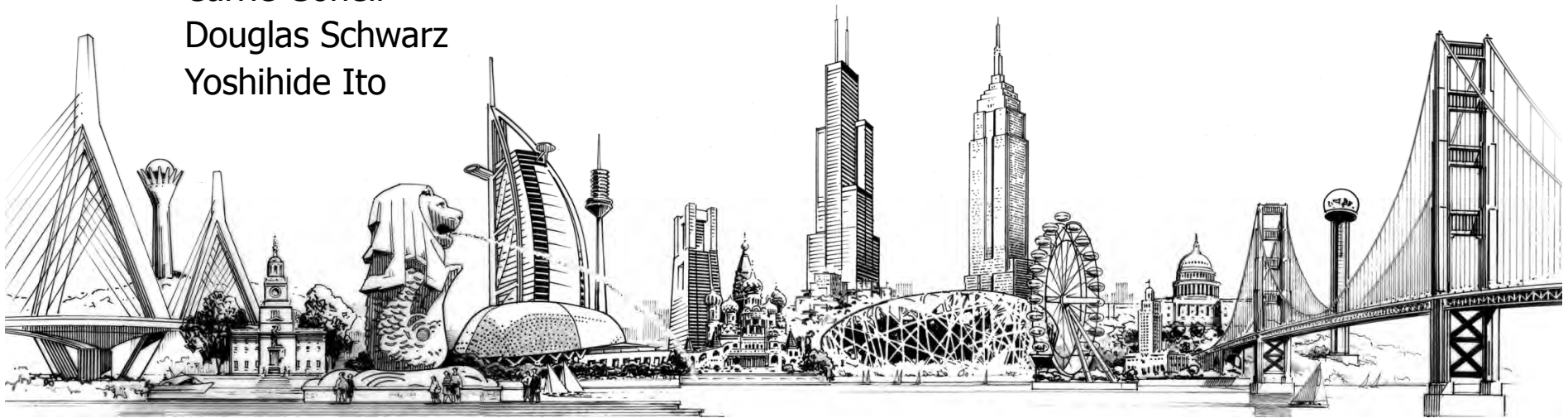
# **HOW TRUMP ADMINISTRATION EMPLOYMENT POLICIES WILL IMPACT JAPANESE BUSINESS IN THE US**

**Webinar: April 26 (Japan) / April 25 (U.S.), 2017**

Carrie Gonell

Douglas Schwarz

Yoshihide Ito



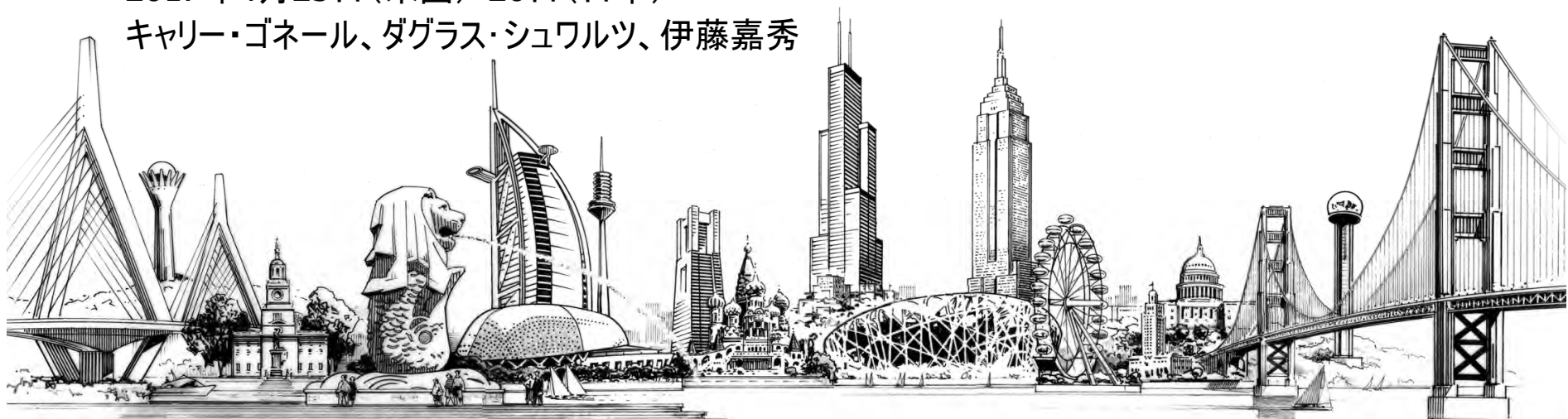
Morgan Lewis

# トランプ政権の雇用関連政策が 日本企業の対米ビジネスに 与える影響

ウェブセミナー

2017年4月25日(米国)・26日(日本)

キャリー・ゴネール、ダグラス・シュワルツ、伊藤嘉秀



## Topics for Discussion

- Wage and Hour and the Fair Labor Standards Act (FLSA)
- Pay Equity
- The Gig Economy
- EEOC Strategic Enforcement Plan
- The Americans with Disabilities Act (ADA)
- Leaves and Accommodations
- Whistleblowers
- Immigration

**Morgan Lewis**

## 本日の説明項目

- 賃金・時間の扱いと公正労働基準法 (FLSA)
- 賃金衡平化の働き
- ギグ・エコノミー
- 雇用機会均等委員会 (EEOC) の戦略的執行計画 (SEP)
- 米国障害者法 (ADA) 関連訴訟
- (障害者への) 便宜及び休暇
- 内部告発者保護関連法の動向
- 移民法関連分野の動向

## Future of the FLSA's Revised White Collar Exemptions

- In May 2016, the US Department of Labor (DOL) issued new regulations governing the FLSA's "white collar" exemptions.
  - The new regulations would raise the minimum salary threshold to qualify for these exemptions from \$23,660 to \$47,476 annually and would automatically increase this threshold every three years.
- The new regulations were scheduled to go into effect on December 1, 2016.
- In September 2016, 21 states led by Nevada and Texas filed suit to challenge the regulations.
  - A similar challenge also was filed by the US Chamber of Commerce and other business groups.
  - They argued that the new salary levels and the provision for automatic periodic adjustments violated the Tenth Amendment to the Constitution and that the DOL exceeded its authority in using an individual's salary as a litmus test for exempt status.

## FLSA ホワイトカラー適用除外規則改正の行方

- 2016年5月、米国労働省(DOL)は公正労働基準法(FLSA)「ホワイトカラー」労働者適用除外について新たな規則を発表。
  - 新規則では、この適用除外対象となる最低年俸を\$23,660から \$47,476 に引き上げ、かつ3年毎に自動的に引き上げるとした。
- この新規則は2016年12月1日発効の予定であった。
- 2016年9月、ネバダ州、テキサス州を始めとする21州が本規則について異議申立をした。
  - 同様の異議申立は米国商工会議所やその他の業界からも提出された。
  - この新しい基準年俸額と自動的にかつ定期的に金額を増加する条項は、米国憲法修正第10条に反しており、また DOLが適用除外適格に個人の年俸を採用したのは同省の権限を逸脱していると主張。

## Future of the FLSA's Revised White Collar Exemptions

- On November 22, 2016, a Texas federal district court enjoined the new regulations from going into effect. In the court's view, the DOL was not authorized to include a significantly higher salary level test for the white collar exemptions or to instruct that individuals paid below that new higher salary level could not be exempt because such effectively supplanted the "duties" test for determining exempt status.
- In December 2016, the DOL appealed the injunction to the US Court of Appeals for the Fifth Circuit. The Fifth Circuit imposed an expedited briefing schedule and the parties submitted their initial briefs in December and January.
- But, in February 2017, after President Trump took office, the DOL moved to extend the deadline for filing its reply brief, stating that an extension was necessary "to allow incoming leadership personnel adequate time to consider the issues."
- The deadline for the DOL to submit its reply brief is now set for May 1, 2017.

## FLSA ホワイトカラー適用除外規則改正の行方(続き)

- 2016年11月22日、テキサス州連邦地方裁判所は本新規則の発効差止の判断を下した。同裁判所は、DOLには、ホワイトカラー適用除外規則の適格基準に著しく高額な年俸を定める権限はなく、また、適用除外適格基準を新たな高額年俸とすることは、判断基準の一つとなるべき「業務責任」の内容の検討が事実上できなくなるので、新たな規則で規定された年俸以下の個人を不適格とする権限もないと判断。
- 2016年12月、DOLは米国連邦第5巡回区控訴裁判所に差止無効を上訴。
- 米国連邦第5巡回区控訴裁判所は早期申立書提出期限を設定し、各当事者は初回申立書を12月と翌1月にそれぞれ提出した。
- しかし、2017年2月、トランプ大統領の就任後、DOLは「新政権幹部に本件を検討する時間を与える為」延期が必要であると述べて、答弁書の提出期限延長を申立てた。
- DOLが答弁書を提出する期限は、2017年5月1日に設定されている。

## Future of the FLSA's Revised White Collar Exemptions

- Bottom line:
  - The new FLSA regulations are still blocked from going into effect until the Fifth Circuit issues a decision.
  - We should receive more clarity as to the Trump administration's position by the May 1 briefing deadline.
- Employers should continue to satisfy the preexisting regulations for all white collar exemptions.



## FLSA ホワイトカラー適用除外規則改正の行方(続き)

- 現時点の状況:
  - 新FLSA規則の発効は、第5巡回区控訴裁判所の判断が下されるまで、発効は差し止められている。
  - 5月1日の答弁書提出期限に向け、トランプ政権の見解がより明らかになると思われる。
- それまでは、雇用主は現行のホワイトカラー適用除外規則を順守すべきである。

## Potential Changes in Wage and Hour Law

- The new administration may propose revised regulations:
  - No specific details have been provided, but there is speculation that changes would exclude more small businesses from coverage and create a new salary threshold.
  - President Trump has nominated Alexander Acosta to be Secretary of Labor. During his confirmation hearing, Acosta indicated an openness to increasing the threshold for overtime pay by at least some amount.
    - Specifically, Acosta seemed to entertain the idea of incorporating cost-of-living into the regulations, which could move the threshold to more than \$30,000.
  - Any new regulation will take time to implement (at least a year away), as it would need to go through the notice and comment process.

## 賃金・時間法であり得る改正内容

- 新政権では以下のような法規の改正が行われる可能性がある：
  - 具体的内容は明らかではないが、比較的小規模の事業体は除外されるであろうとの憶測や、新たな賃金基準の設定がなされるとの憶測がある。
  - トランプ大統領はアレキサンダー・アコスタ氏を労務長官に指名。その承認公聴会で、アコスタ氏は超過勤務手当での基準金額を小額なりとも増やすことに前向きであると表明した。
    - 具体的には、アコスタ氏は生活費を規則に盛り込むことを検討しており、そうなれば基準年俸が3万ドル以上になり得る。
  - 新規則の施行までに公示、意見聴取の過程を経る必要があり、時間がかかる（少なくとも一年後）。

## Potential Changes in Wage and Hour Law

- Possible changes regarding DOL guidance on who qualifies as an independent contractor and joint employer status.
  - Potentially less aggressive interpretation of the independent contractor test.
  - Potentially less aggressive interpretation of the joint employer test.
- No specific details on whether there will be guidance, let alone when the potential changes would go into effect.

## 賃金・時間法であり得る改正内容(続き)

- 独立契約者や共同雇用主の資格について、DOLのガイダンスが変わる可能性がある。
  - 独立契約者の資格については、現在より緩やかな解釈となる可能性。
  - 共同雇用主の資格については、現在より緩やかな解釈となる可能性。
- こうした改正が施行されるかはもとより、そもそもガイダンスの改正が行われるかどうかについても一切不明である。

## Potential Changes in Wage and Hour Law

- For now, the status quo remains with regard to federal law on overtime, independent contractors, and joint employers.
  - Changes are likely in all three areas, but specific details are sparse and changes likely will take some time to implement.
- Don't forget about state law
  - On December 31, 2016, New York increased the salary levels needed for employers to qualify for the executive and administrative exceptions.
  - Multiple states raised their minimum wage levels on January 1, 2017.
- We anticipate that the Plaintiff's bar and state agencies will remain very active in this area.

## 賃金・時間法であり得る改正内容(続き)

- 当面、超過勤務、独立契約者、共同雇用主に関する連邦法については現行法がそのまま適用される。
  - これら3分野について改正の可能性があるが、内容については殆ど明らかになっておらず、施行となるまでには時間がかかるもよう。
- 州法も忘れてはならない
  - 2016年12月31日付けで、ニューヨーク州は雇用者が役員、管理職適用除外を適用できる年俸額を引き上げた。
  - 2017年1月1日付けで複数州が最低賃金額を引き上げた。
- この分野においては、原告側弁護士や州機関が引き続き非常に活発に活動すると予想されている。

# State Pay Equity Laws: A Comparison

California (1/1/16)	Massachusetts (7/1/18)	Philadelphia (5/23/17)	New York (1/16/16)
Requires that men and women receive equal pay for "substantially similar work" (not the "same work" as previously required) and regardless of physical location. Increased recordkeeping obligations.	Broadens the definition of "comparable work" to mean "work that is substantially similar in that it requires substantially similar skill, effort and responsibility and is performed under similar working conditions."	Prohibits an employer or its agent from inquiring about prospective employee's prior wages; retaliating against a prospective employee for failing to provide wage history information; or relying on prior wages to set wage unless applicant willingly discloses.*	Requires equal compensation to men and women in "same establishment" who perform "equal work" under "similar working conditions." Increases available damages to 300% of wages due.
Prohibits employers from using prior salary as sole justification for disparity in compensation.	Prohibits employers from asking applicants about prior compensation.	Prohibits employers from inquiring about an applicant's wage history.	N.Y.C. distinction: will prohibit employers from asking applicants for prior compensation.
Prohibits employers from forbidding employees from inquiring about, discussing, or disclosing salary information. Prohibits retaliation.	Prohibits employers from forbidding employees from inquiring about, discussing, or disclosing salary information.	*Lawsuit filed by the Philadelphia Chamber of Commerce challenging the ordinance.	Prohibits employers from forbidding employees from inquiring about, discussing, or disclosing salary information.



## 州その他の賃金衡平法： 比較表

カリフォルニア州(1/1/16)	マサチューセッツ州(7/1/18)	フィラデルフィア市(5/23/17)	ニューヨーク州(1/16/16)
男女の別なく「実質的に同様の仕事」(かつて要求された「同じ仕事」ではなく)には、勤務場所に係わらず、同じ賃金を支払うことを義務付けている。記録管理義務が増加。	「同等の仕事」の定義を拡大し、「実質的に類似しており内容がほぼ同様のスキル、努力、責任を要し、且つ類似の労働条件で行われる」仕事とした。	雇用主又はその代理人は以下のことをしてはならない。雇用予定者の前職の給与について尋ねること; 雇用予定者が給与歴を提供しないことへの報復; 求職応募者が進んで開示しない限り、前職の賃金を基に採用賃金を設定すること*。	州: 「同一の組織」で、「同等の仕事」を「類似の条件」で行う場合、男女均一の賃金とする。損害賠償金額を、該当給与の300%とする上限に引き上げる。
雇用主が被雇用者の過去の給与を現在の待遇差を正当化する唯一の理由とすることを禁じている。	雇用主が求職者の前職における給与待遇について尋ねることを禁じている。	雇用主が求職者の給与歴について尋ねることを禁じている。	ニューヨーク市特例: 雇用主が求職者に前職における給与を尋ねるのを禁ずる。
雇用主は、給与情報についての問合せ、話し合い、開示することを被雇用者に禁じてはならない。報復禁止。	雇用主は、給与情報についての問合せ、話し合い、開示することを被雇用者に禁じてはならない。	*フィラデルフィア商工会議所は本法令に異を唱え係争中。	州: 雇用主は、給与情報についての問合せ、話し合い、開示することを被雇用者に禁じてはならない。

## New York City: No Inquiries into Applicants' Pay History

- On April 5, the New York City Council passed legislation prohibiting employers from inquiring about the salary and benefits histories of job applicants in the city.
  - Bars an employer from asking an applicant, the applicant's current or former employers, or agents or employees of the applicant's current or former employers about the applicant's compensation history.
  - Bars employers from conducting searches of public records for the purpose of obtaining salary history, and makes it illegal to rely on salary history in determining what salary and/or benefits to offer an applicant.
- Mayor Bill de Blasio is expected to sign the bill into law, at which point it would become effective after 180 days.
- An employer may inform applicants about a position's proposed or anticipated salary range, and can ask about applicants' "expectations" regarding compensation.

## ニューヨーク市： 求職者の賃金歴を尋ねてはならない

- ニューヨーク市議会は、4月5日、ニューヨーク市で求人応募者に過去の給与や待遇について雇用主が尋ねることを禁じる法案を可決
  - 雇用主は、求職者本人、求職者の現在又は過去の雇用主、その代理人、又は従業員に、求職者の給与待遇履歴について尋ねることを禁じる
  - 雇用主が給与歴を知る目的で公開されている記録を検索することを禁じ、求職者に提示する給与や待遇を決定する際に給与歴に依拠することを違法とする
- ビル・デブラシオ市長は 法案に署名することが期待されており、本法は署名時点から180日後に自動的に発効する
- 雇用主は求職者に、募集のポジション、予定給与金額の上限と下限について情報を与え、求職者の「期待する」待遇について尋ねることは出来る

## International Pay Equity Laws: UK Equal Pay Legislation

- Draft Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations require mandatory pay gap reporting for all large businesses (250+ employees)
- Implemented October 1, 2016, with reports due annually starting in April 2017.
- Applies to employers with 250 or more employees.
- Original draft Regulations defined “relevant employee” as an employee who ordinarily works in Great Britain and whose contract is governed by UK legislation. However, this wording has been removed from the final Regulations, so there is a possibility that overseas employees of a UK employer may be covered.
- Broad range of data points to be included in the report.

## 海外の賃金衡平法： 英国同一賃金法

- 2010年平等法案(Equality Act 2010、性別賃金格差情報について) 規則は、全ての大企業(250名以上の被雇用者を抱える)に賃金格差について報告を強制することを定めており、2016年10月1日施行され、2017年4月に初めての年次報告が出ることとなった250名以上の被雇用者を抱えた雇用主が対象
- 規則の原案は「対象被雇用者」を通常英国で就労する被雇用者で英国法に準拠した契約に基づくものと定義していた。しかし、最終規則案からはこの文言が削除されたため、英国雇用主の海外の被雇用者もその対象となる可能性がある
- その報告書には幅広いデータが含まれることとなっている

## Statistics: Advance of the Gig Economy

- Number of workers impacted
  - “Independent workers” are those workers regularly engaged in freelancing, contract work, consulting, temporary assignments, or on-call work each week for income, opportunity, and satisfaction.
  - Independent workers 21 years and older = 39.8 million in 2016 (16.9 million full-time independents, 12.4 million part-time, and 10.5 million occasional).\*
  - Currently between 600,000 and 1.9 million workers in the gig economy.
- Amount of money at issue
  - In 2015, independent workers generated more than \$1.1 trillion of revenue. This is equal to nearly 6% of US GDP.

\*Source: MBO Partners State of Independence in America 2016, [https://www.mbopartners.com/uploads/files/state-of-independence-reports/2016\\_MBO\\_Partners\\_State\\_of\\_Independence\\_Report.pdf](https://www.mbopartners.com/uploads/files/state-of-independence-reports/2016_MBO_Partners_State_of_Independence_Report.pdf).

Additional statistics regarding joint employment are included in the DOL Administrator's Interpretation (link provided above).

## 統計に表れたギグ・エコノミーの拡大

- ギグ・エコノミーを構成する労働者

- 「独立労働者 (independent worker)」とは、収入、機会や充足感のために、継続してフリーランス、契約業務、コンサルティング、臨時業務、又は週単位で必要に応じてサービスを提供する者を指す。
- 21歳以上の独立労働者数=2016年では3980万人。(内訳:フルタイムが1690万人、パートタイムが1240万人、不定期が1050万人)\*
- 60万人から190万人が現在ギグ・エコノミーを形成。

- 経済的規模

- 2015年、独立労働者は1兆1000億ドルを超える歳入を創出した。米国国内総生産 (GDP) のほぼ6%に相当。

\*出典: MBO Partners State of Independence in America 2016, [https://www.mbopartners.com/uploads/files/state-of-independence-reports/2016\\_MBO\\_Partners\\_State\\_of\\_Independence\\_Report.pdf](https://www.mbopartners.com/uploads/files/state-of-independence-reports/2016_MBO_Partners_State_of_Independence_Report.pdf).

なお、上記リンクには、「米国労働省解釈」には、共同雇用についての追加統計も含まれている。

## Risk Tolerance and Exposure

- Companies are increasingly interested in entering the gig economy, but the legal uncertainties pose some discouraging risks
- Employee vs. Independent Contractor (IC) Misclassification/Finding of Joint Employment have numerous repercussions:
  - Timekeeping and payroll – “Employers” are responsible for minimum wage, overtime pay, tax withholding, etc.
  - Private Attorneys General Act of 2004 (PAGA) – Exposure under California Labor Code Section 2699 in representative actions for civil penalties is available to employees related to violations of the Labor Code
    - Risk has increased after the California Supreme Court’s decision in *Iskanian*
  - Discrimination and retaliation laws



## リスクの許容と注意点

- 企業の ギグ・エコミーに対する関心は高まっているが、法律面の不確実性が障害となるリスクをかかえている
- 「被雇用者 (Employee)」か「独立契約者 (Independent Contractor)」の分類を誤ったり、「共同雇用」とみなされることになれば、多くの問題が生じる:
  - 勤務時間管理や 給与の支払い – 「雇用主」は最低賃金、超過勤務 (時間外労働) 手当、源泉徴収などの数々の責任を負っている。
  - Private Attorney General Act of 2004 (PAGA) – カリフォルニア州労働法2699条に基づき、被雇用者は労働法違反に関連し民事制裁金を求める代表訴訟を起こすことができる
    - カリフォルニア州最高裁判所におけるIskanian 事件判決以後、リスクは高まった
  - 差別及び報復に関する法律

## Risk Tolerance and Exposure

- Workers' Compensation – Only provided to employees, but failing to provide to "employees" can constitute a criminal violation.
- Unemployment Compensation – If you "employ" someone on a gig basis and deactivate him or her, then he or she might attempt to seek unemployment compensation.
- Fair Credit Reporting Act (FCRA) – Failure to provide employees a disclosure of rights to request copies of credit checks and background reports.
- OSHA – ICs are responsible for their own health and safety protection.
- Motor Vehicle Registration – Some states permit a business entity to obtain driving reports for its "employees."

## リスクの許容と注意点(続き)

- 労働者災害補償 - 被雇用者のみに与えられるが、「被雇用者」に付与しなければ刑法違反となることがある。
- 失業補償 - ギグ・ベースで「雇用」しながら業務停止状態にすると、彼らは失業補償を請求しようとする可能性がある。
- 公正信用報告法(FCRA) - 被雇用者の信用調査や身上調査を行った場合、被雇用者はそのコピーを請求する権利があることを開示していない場合。
- OSHA - 独立契約者(IC)は自身の保健(健康)や安全確保に責任を有する。
- 自動車登録法規 - 州によっては、企業が「被雇用者」の運転履歴を入手できる場合がある。

# EEOC Strategic Enforcement Plan (SEP) 2017-2021

- For SEP Fiscal Years 2017-2021, the SEP will keep the six substantive area priorities from 2012-2016, but add additional detail for these priorities:
  - Eliminating Barriers in Recruitment and Hiring
    - Temporary workforce
    - Diversity in certain industries
  - Protecting Vulnerable Workers, Including Immigrant and Migrant Workers, and Underserved Communities from Discrimination
    - Implementation by district offices
    - Efficient use of EEOC government resources
  - Addressing Selected Emerging and Developing Issues
    - Inflexible leave policy issues under the ADA
    - Increasing complexity of employment relationships and structures
    - Discrimination against Muslims or Sikhs, or those of Arab, Middle Eastern, or South Asian descent

## 雇用機会均等委員会(EEOC)戦略的執行計画 2017-2021年

- 2017-2021会計年度の本計画には、2012-2016年の優先6分野につき、以下の詳細を追加した：
  - 人材の募集と採用時の(一部の産業につき)障壁を取り除く
    - 短期雇用者
    - (一部の産業につき)多様性の確保
  - 移民、季節(出稼ぎ)労働者、放置されてきたコミュニティなど立場の弱い労働者を差別から保護する
    - 地区拠点による実施
    - EEOCの公的資源を有効に使用
  - 最近顕著になった特定の問題につき対処する
    - ADA(米国障害者法)の硬直的な休暇制度
    - ますます複雑になっている雇用関係・雇用構造
    - イスラム教徒、シーク教徒、アラブ、中東、南アジア系の人々への差別

## EEOC Strategic Enforcement Plan 2017-2021 (cont'd)

- Ensuring Equal Pay Protections for All Workers
  - Beyond gender to pay discrimination based on race, ethnicity, age, and disability, etc.
- Preserving Access to the Legal System
  - Retaliatory practices
  - Claims alleging overly broad waivers, releases, and arbitration
- Preventing Systemic Harassment
  - Acknowledged that individual or small group claims may fall within this priority
  - Strong enforcement with appropriate monetary and injunctive relief
- Although not part of its SEP, the EEOC also has been aggressively pursuing claims premised on sexual orientation discrimination and other forms of LGBTQ discrimination.

## EEOC戦略的執行計画 2017-2021年(続き)

- 全ての労働者に公平な賃金を確保
  - 性別による差別賃金の撤廃だけでなく、人種、民族性、年齢、障害などによる差別賃金の撤廃
- 法的救済への道を確認
  - 職場での報復
  - 過度に広範囲な権利放棄、リリース、仲裁の主張
- 組織的・制度的なハラスメントを防ぐ
  - 個人や少数グループのクレームであっても優先度の高いことがあると認識
  - 適切な金銭的及び差止命令による救済措置によって強力に執行する
- 本戦略的執行計画には含まれないが、EEOC は性的指向に基づく差別やその他LGBTQ(同性愛者、バイセクシャル、トランスジェンダー等性的マイノリティ)に対する差別を根拠とするクレームにも積極的に対応

## Anticipated Changes to the EEOC Under the Trump Administration

- President Trump named Victoria A. Lipnic Acting Chair of the EEOC on January 25, 2017.
- Lipnic has commented regarding the EEOC's recent regulations requiring employers with 100 or more employees to disclose pay data by gender, race, and ethnicity on their EEO-1s, indicating that the EEOC should reevaluate the costs and benefits of such measures.
- Lipnic also anticipates that the Age Discrimination in Employment Act and equal pay issues will be given higher profiles under the new administration, as well as a renewed focus on job growth and collaboration with employers.
- President Trump will have the ability to fill various open positions at the agency, including its General Counsel.
- President Trump's preliminary proposed budget did not mention the EEOC.



## トランプ政権下で予想されるEEOCの変化

- 2017年1月25日、トランプ大統領は ビクトリア・リップニック (Victoria A. Lipnic) 氏を EEOC委員長代行に指名
- リップニック氏は、100名以上を雇用する者は、EEO-1書式を使用して、性別、人種、民族別に賃金データを開示するよう定めた最近のEEOC規則についてコメントし、EEOCはこの措置にかかる費用とメリットを再評価すべきであると述べた
- リップニック氏はまた、新政権下では、雇用における年齢差別禁止法と賃金差別の問題には更に力を入れ、また、雇用の創出と雇用主との協働にも注力すると述べた
- トランプ大統領はEEOC法務担当責任者も含め、空席となっている様々な役職を埋める権限を有する
- トランプ大統領は当初予算案の中でEEOCには言及していない

# ADA Title III Litigation Trends

- Litigation under Title III of the Americans with Disabilities Act (ADA) continues to spike.
- Three main areas of litigation:
  - Accessibility of websites
    - More website lawsuits are filed in Florida than in any other state, followed by Pennsylvania, New York, and California
  - Accessibility of in-store technologies
  - Accessible parking
- Other ongoing litigation issues:
  - Restrooms
  - Store entrances
  - Counter heights
- Claims under similar state public accommodations laws are likewise increasing.

## ADA Title III 訴訟の傾向

- 米国障害者法第III章公共施設 (Title III of ADA: 公共施設における差別の禁止) 規定に基づく訴訟件数の急増の継続。
- 訴訟内容は主に3つに分類:
  - ウェブサイトへのアクセシビリティ
    - フロリダ州は他のどの州よりウェブサイトに関する訴訟件数が多く、ペンシルバニア州、ニューヨーク州、カリフォルニア州がこれに続いている。
  - 店内のテクノロジー設備へのアクセシビリティ
  - 駐車場のアクセシビリティ
- 上記以外の係争中の問題:
  - トイレ
  - 店舗のエントランス
  - カウンターの高さ
- 類似の州営公共施設に関する州法に基づく訴訟等が増加している。

## DOJ Voluntary Action Plan Recommendations

- Establish a policy that your web pages will be accessible and create a process for implementation.
- Ensure that all new and modified web pages and content are accessible:
  - Check the HTMLs of all new web pages. Make sure that accessible elements are used, including alt tags, long descriptions, and captions, as needed.
  - If images are used, including photos, graphics, scanned images, or image maps, be sure to include alt tags and/or long descriptions for each.
  - If you use online forms and tables, make those elements accessible.
  - When posting documents on the web page, always provide them in HTML or a text-based format (even if you are also providing them in another format, such as Portable Document Format (PDF)).

## 米国司法省が推奨する自主行動計画

- 自社のウェブページをアクセス可能にする対応方針を導入し、その実施手順を作成する。
- 新しいウェブページの作成時や既存のウェブページを更新する時、全てのコンテンツにアクセスができるようにする：
  - 全ての新しいウェブページのHTML を点検する。alt タグ、詳細な説明、見出し等必要に応じて、アクセス可能となる要素を使用する。
  - 写真、グラフィック、スキャンイメージ、イメージマップなど、画像を使用する場合は、それぞれにタグや詳細な説明を付す。
  - オンライン書式や表を使用する場合は、これらにアクセス可能となるように設定する。
  - ウェブサイトに書類を掲載する時は、常にHTML 又はテキスト形式で提供する。(PDF等、他の形式でも掲載する場合も)

## DOJ Voluntary Action Plan Recommendations

- Develop a plan for making your existing web content more accessible. Encourage input on improvements, including which pages should be given high priority for change. Consider making the more popular web pages a priority. (This has generally been interpreted as a minimum of the 20 most-popular web pages.)
- Ensure that in-house staff and contractors responsible for web page and content development are properly trained. This can include IT, Marketing, and others.
- Provide a way for visitors to request accessible information or services by posting a telephone number, chat room, or email address on your home page. Establish procedures to ensure a quick response to users with disabilities who are trying to obtain information or services in this way.

## 米国司法省が推奨する自主行動計画(続き)

- 既存のウェブコンテンツをよりアクセスし易くなるよう変更計画を立てる。どのページを優先すべきか等、改善点のインプットを奨励する。より人気のあるウェブページを優先するよう配慮する。(通常、人気ウェブページのすくなくとも上位20位以下までと解釈されている。)
- ウェブページとコンテンツの開発担当社内スタッフや請負業者は適切なトレーニングを受けるよう徹底する。IT、営業、その他部署もこれに含めることも検討。
- 電話番号、チャットルーム、電子メールアドレスをホームページに掲載し、ウェブページの閲覧者がアクセス情報やサービスを請求する方法を提供する。この方法で情報やサービスを入手しようとする障害のある利用者に、迅速に対応する方法を確立する。

# Disability Accommodation and Leave Under the Trump Administration

- The Big Picture – Policy and law on accommodation and leaves
- Practical issues – Leave and other disability accommodations
- Practical issues – Unpaid or paid leave



## トランプ政権下での障害者への便宜及び休暇

- 概要 – 便宜と休暇に関する政策と法律
- 具体的問題点 – 休暇及びその他障害に関する便宜
- 具体的問題点 – 休暇は無給か、有給か

## The Big Picture – Policy and Law on Accommodation and Leaves

- Trump Administration: Business friendly or worker friendly on paid leave?
  - Repeal of (Obama’s) paid sick leave for government contractors?
  - Enactment of (Ivanka’s) paid family leave of six weeks?
- The Trump-Era Federal Courts: Potentially restricted view of disability leave as accommodation
- Then Judge (now Justice) Gorsuch: Leave of more than six months for a professor with cancer not reasonable as a matter of law. “After all, reasonable accommodations — typically things like adding ramps or allowing more flexible working hours — are all about enabling employees to work, not to not work.” *Hwang v. Kansas St. Univ.* (10th Cir. 2014)
- Lots of action at the state and local levels

## 概要 — 便宜と休暇に関する政策と法律

- トランプ政権: 有給休暇について、ビジネス寄りか、労働者寄りか？
  - 政府の請負業者には(オバマ政権下の)有給病気休暇を廃止？
  - (イヴァンカ・トランプ氏が提唱する)6週間の有給家族休暇を立法化？
- トランプ時代の連邦裁判所: 便宜として障害休暇を認めることにつき、制限的に解釈する可能性
- ゴーサッチ裁判官(当時、現在は司法官): 癌のため大学教授に6ヶ月以上の休暇を与えるのは法律上合理的ではない。「結論としては、合理的な便宜 — 典型的には 傾斜路設置したりフレックス・タイムを許可するなど — とは、被雇用者が働くことができるようにすることであって、働かせないためにすることではない」Hwang v. Kansas St. Univ. (2014年第10巡回区控訴裁判所)
- 州及び地方レベルで多くの訴訟案件あり

## Practical issues – Leave and Other Disability Accommodations (ADA and State/Local Law)

- Employer must consider leave as a reasonable accommodation
- Leave and the interactive process
- Maximum leave policies may be problematic
- Return-to-work issues
- Undue hardship factors
- Technology and accommodations

## 具体的問題点 – 休暇及びその他障害に関する便宜 (米国障害者法と州法/条例)

- 雇用主は、休暇を「合理的便宜」の一環として検討
- 休暇と対話的プロセス
- 最長期間の休暇を与える方針は問題がある可能性あり
- 職場復帰の問題
- 不当に困難な要素
- 技術革新と便宜

## Practical issues – Unpaid or Paid Leave

- FMLA/ADA – unpaid leave
- State paid sick leave mandates:
  - Require employers to grant employees minimum amounts of paid sick leave to be used for qualifying reasons
  - Vary by jurisdiction on eligibility, accrual, amount of entitlement, notice provisions, certification requirements, and covered reasons
  - But there are some geographic similarities
- Mandatory paid sick leave laws in effect in:
  - STATES: Arizona; California; Connecticut; Massachusetts; Oregon; Vermont; Washington, DC; Washington State
  - MUNICIPALITIES: Montgomery County, Maryland; Jersey City, New Jersey; Newark, New Jersey; Bloomfield, New Jersey; East Orange, New Jersey; Irvington, New Jersey; Montclair, New Jersey; Passaic, New Jersey; Paterson, New Jersey; Trenton, New Jersey; New Brunswick, New Jersey; Elizabeth, New Jersey; Plainfield, New Jersey; New York City, New York; Portland, Oregon; Philadelphia, Pennsylvania; Pittsburgh, Pennsylvania (law has been overturned by a local court, but City of Pittsburgh currently is appealing); San Francisco, California; Los Angeles, California (hotel workers); Oakland, California; Long Beach, California (hotel workers); Emeryville, California; Santa Monica, California; Seattle, Washington; Sea Tac, Washington; Tacoma, Washington; Spokane, Washington; New Orleans, Louisiana (city contractors); Minneapolis, Minnesota; St. Paul, Minnesota; Berkeley, California; Chicago, Illinois; Cook County, Illinois.

## 具体的問題点 – 休暇は無給か、有給か

- 家族・医療休暇法 (FMLA) / 米国障害者法 (ADA) – 無給休暇
- 州法上の有給病気休暇令：
  - 雇用主は適格理由がある場合、被雇用者に最低日数の有給病気休暇を与えなければならない
  - 適格や発生基準、受給金額、通知規定、証明要件、対象理由などが地域によって異なる
  - しかし、地方によって似ているところもある
- 有給病気休暇を義務付ける法律が制定されている州等：
- 州：アリゾナ、カリフォルニア、コネチカット、マサチューセッツ、オレゴン、バーモント、ワシントン特別区、ワシントン州
- 郡及び市町村等の地方政府：Montgomery County, Maryland; Jersey City, New Jersey; Newark, New Jersey; Bloomfield, New Jersey; East Orange, New Jersey; Irvington, New Jersey; Montclair, New Jersey; Passaic, New Jersey; Paterson, New Jersey; Trenton, New Jersey; New Brunswick, New Jersey; Elizabeth, New Jersey; Plainfield, New Jersey; New York City, New York; Portland, Oregon; Philadelphia, Pennsylvania; Pittsburgh, Pennsylvania (law has been overturned by a local court, but City of Pittsburgh currently is appealing); San Francisco, California; Los Angeles, California (hotel workers); Oakland, California; Long Beach, California (hotel workers); Emeryville, California; Santa Monica, California; Seattle, Washington; Sea Tac, Washington; Tacoma, Washington; Spokane, Washington; New Orleans, Louisiana (city contractors); Minneapolis, Minnesota; St. Paul, Minnesota; Berkeley, California; Chicago, Illinois; Cook County, Illinois.

# Trump Administration Whistleblower Law Trends

- Starting Point: 2016
- Looking ahead to 2017 and beyond
- OSHA's best practices for antiretaliation programs – 5 key elements



## トランプ政権：内部告発法の動向

- 2016年の時点での現状
- 2017年以降の見通し
- 米国労働安全衛生局(OSHA)の提案する報復防止プログラムのベストプラクティス  
-- 5つの重要事項

## Starting Point: 2016

- Increasing whistleblower enforcement at US Securities and Exchange Commission (SEC) and US Commodity Futures Trading Commission (CFTC)
- Strong message that whistleblowers will be rewarded and protected
- Since 2011, SEC has recovered nearly \$1 billion from companies based on whistleblowing activities
- Since 2011, SEC has paid more than \$140 million to whistleblowers
- CFTC recently issued its highest-ever whistleblower award of more than \$10 million

## 2016年の時点での現状

- 米国証券取引委員会 (SEC) 及び米国商品先物取引委員会 (CFTC) において、内部告発関連の法執行が増加している
- 内部告発者は報われ且つ保護されるという強いメッセージを伝えている
- 2011年以降、SECは内部告発によって企業からおよそ10億ドルを取戻した
- 2011年以降、SECは内部告発者に1億4000万ドル以上を支払っている
- CFTCは、最近、1000万ドル(史上最高額)を超える報奨金を内部告発者に支払った

## Looking Ahead to 2017 and Beyond

- Dismantle Dodd-Frank, but likely retain its whistleblower rules (and SOX's)
- Continued but reduced federal government whistleblower enforcement
- Continued increase in private attorney whistleblower retaliation and False Claims Act claims
- Example: \$10 million California jury verdict for technology firm general counsel whistleblower
- US courts will remain friendly to whistleblower claims, at least until number of Trump appointees increases

## 2017年以降の見通し

- ドッド・フランク法(金融規制改革法)は廃止となっても、内部告発者規則(及び米国企業改革法(SOX))は今後も残る見通し
- 連邦政府による内部告発規則の執行は継続するが勢いは衰える
- 内部告発者への報復と虚偽請求取締法(False Claim Act)に基づく代理人訴訟は今後も増加
- 例: テクノロジー企業の法務担当役員が内部告発者となった事件で、カリフォルニア州陪審が1000万ドルの評決を出した
- 少なくともトランプ大統領によって任命される裁判官が増えるまでは、米国の裁判所は内部告発者寄りの立場を今後もとる見通し

## OSHA's Best Practices for Antiretaliation Programs – 5 Key Elements

1. Management commitment
  2. Compliance concern response system
  3. Anti-retaliation response system
  4. Anti-retaliation training
  5. Program oversight
- Final note: no chilling language in confidentiality and separation agreements (per SEC, CFTC, OSHA, etc.)

## 米国労働安全衛生局(OSHA)の提案する報復防止プログラムの ベストプラクティス - 5つの重要事項

1. 経営陣の真摯な取組み
  2. コンプライアンス面の対応システム
  3. 報復防止対応システム
  4. 報復防止研修
  5. プログラムの監督
- 最後に: 守秘義務契約や雇用関係終了契約の中に萎縮させる文言は無いようにする  
(SEC、CFTC、OSHA等に従って)

# Trump Administration Immigration Overview

- Overview of Current US Immigration Trends
- March 6 Executive Order -- "Protecting the Nation From Terrorist Attacks"
- Visa Interview Waiver Program Limited
- International Travel Issues
- April 18 Executive Order -- "BUY AMERICAN AND HIRE AMERICAN"



## トランプ政権下の移民法関連課題

- 現在の移民法関連分野における全般的動向
- 3月6日付大統領令 – 「米国をテロリスト攻撃から守る」
- 査証面接免除プログラムの制限
- 海外渡航時の注意点
- 4月18日発出の大統領令 – 「アメリカ製品を買い、アメリカ人を雇用しよう」

## Current Immigration Trends: New Priorities

- Under the Trump Administration, driving forces with respect to immigration policy appear to be twofold:
  - Concern about national security
  - Perceived need to protect U.S. workers
- Administration will implement significant changes even in the absence of legislation, primarily through
  - Executive order
  - Policy memoranda
  - Regulations
- DHS hiring individuals with ties to organizations that have restrictionist views on immigration

## 現在の移民法関連分野における全般的動向： 新しい優先課題

- トランプ政権下で、移民政策を推進しようとする原動力は次の2つと見受けられる：
  - 国家の安全に対する不安
  - アメリカ人労働者の保護が必要との認識
- トランプ政権は、法律がなくとも、主に以下を用いて、重要な変更を実施
  - 大統領令
  - 政策に関する覚書（メモランダム）
  - 行政規制
- 国土安全保障省（DHS）は、移民の制限すべきとの見解の団体とつながりのある人材を採用

## Executive Order – “Protecting the Nation From Terrorist Attacks”

- March 6 revised Executive Order
- Court injunctions block (1) ban on entry to US by individuals from Iran, Libya, Somalia, Sudan, Syria, and Yemen, and (2) suspension of Refugee Admissions Program
- US Department of State will continue to issue immigrant and nonimmigrant visas to individuals from the six designated countries
- US Department of Homeland Security will continue to admit foreign nationals from the six designated countries and process applications for refugee status under current procedures

## 大統領令 - 「国をテロリスト攻撃から守る」

- 3月6日、大統領令を修正
- 裁判所の差止命令により、(1)イラン、リビア、ソマリア、スーダン、シリア、イエメンからの個人の米国への入国禁止、及び(2)難民受け入れプログラムの停止は阻止された
- 米務省は、これら指定6カ国出身者に対する移民及び非移民査証の発給を継続
- 国土安全保障省は、今後も継続して、指定6カ国国籍の外国人の入国を認め、現行手続きに従って難民認定申請を受け付ける

## Visa Interview Waiver Program Limited

- The Visa Interview Waiver Program has been limited
- This is NOT a Termination of the Visa Waiver Program
- Interview waivers should still be available for renewals based on visas expired in the last 12 months, same classification, same consular post
- Visa wait times are expected to increase

## 査証面接免除プログラムに制限

- 査証面接免除プログラムには制限がつけられた
- これは「査証免除プログラム」の終了ではない
- 面接免除は、過去12ヶ月以内に失効した同じ種類の、同じ領事館での査証の更新について、現在も認められている
- 査証取得までの待ち時間は長くなると予想される

## International Travel Issues

- Customs and Border Protection (CBP) increasingly aggressive at entry points
- CBP becoming extremely strict about business activities for which they believe work visas are required
- Be ready for Delays in Visa Applications and On Arrival in US – Secondary Inspection
- Make Sure Have Valid Passport, Visa Stamp, Form I-797, Letter Confirming Employment
- “Extreme Vetting” – enhanced screening and vetting protocols regarding foreign nationals



## 海外渡航時の注意点

- 米国税関国境警備局(CBP)は入国地点での警戒を一層厳しくしている
- CBPは就労査証が必要と思われるビジネス活動について、非常に厳格な対応をするようになっている
- 査証申請や米国入国審査では長時間待たされる覚悟が必要 – 2次審査
- 有効なパスポート、査証スタンプ、Form I-797書式、雇用証明レターを確実に持参する
- 「厳格な審査」 – 外国人に対する審査や調査手続きが強化される

## April 18 Executive Order – “Buy American and Hire American”

- The Only Executive Order Squarely Addressing Business/Skilled Immigration
- Calls for new rules “to protect the interests of United States workers in the administration of our immigration system, including through the prevention of fraud or abuse”
- Calls for “reforms to help ensure that H-1B visas are awarded to the most-skilled or highest-paid petition beneficiaries”
- No immediate changes, but first step toward more merit-based – “best and brightest” – immigration system
- Watch for further changes, but likely not for at least several months

## 4月18日発出の大統領令 —「アメリカ製品を買い、アメリカ人を雇用しよう」

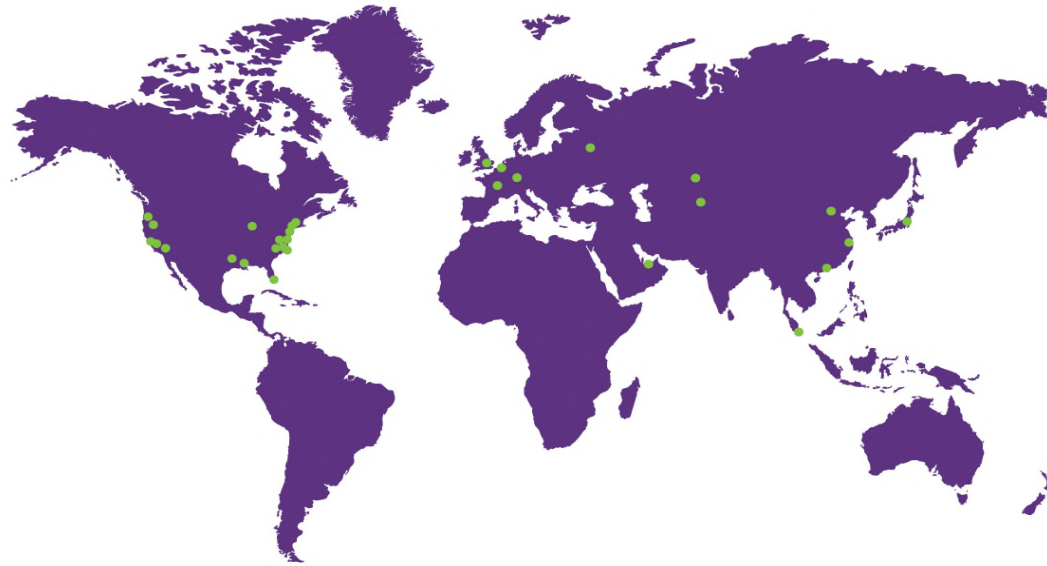
- ビジネス目的や技能を有する者の移民関連の課題を正面から扱った大統領令
- 「虚偽や不正の防止等を含む移民管理体制の実施に際し、米国人の労働者利益を守る為の」新たなルールを求める
- 「H-1B査証が(真に)高度技能者又は高額所得者の申請に対して発給されるよう変革すること」を求める
- 喫緊の変更はないが、「最も優秀かつ才能ある人材」を集める、より能力主義的な移民体制に向かったの第一歩
- 今後の更なる変更注目、但し少なくとも数ヶ月は現状継続の見通し

## Our Global Reach

Africa  
Asia Pacific  
Europe  
Latin America  
Middle East  
North America

## Our Locations

Almaty	Dallas	London	Paris	Shanghai*
Astana	Dubai	Los Angeles	Philadelphia	Silicon Valley
Beijing*	Frankfurt	Miami	Pittsburgh	Singapore
Boston	Hartford	Moscow	Princeton	Tokyo
Brussels	Hong Kong*	New York	San Francisco	Washington, DC
Chicago	Houston	Orange County	Santa Monica	Wilmington



**Morgan Lewis**

\*Our Beijing office operates as a representative office of Morgan, Lewis & Bockius LLP. In Shanghai, we operate as a branch of Morgan Lewis Consulting (Beijing) Company Limited, and an application to establish a representative office of the firm is pending before the Ministry of Justice. In Hong Kong, Morgan Lewis has filed an application to become a registered foreign law firm and is seeking approval with The Law Society of Hong Kong to associate with Luk & Partners.

# THANK YOU

© 2017 Morgan, Lewis & Bockius LLP  
© 2017 Morgan Lewis Stamford LLC  
© 2017 Morgan, Lewis & Bockius UK LLP

Morgan, Lewis & Bockius UK LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC378797 and is a law firm authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority. The SRA authorisation number is 615176.

\*Our Beijing office operates as a representative office of Morgan, Lewis & Bockius LLP. In Shanghai, we operate as a branch of Morgan Lewis Consulting (Beijing) Company Limited, and an application to establish a representative office of the firm is pending before the Ministry of Justice. In Hong Kong, Morgan Lewis has filed an application to become a registered foreign law firm and is seeking approval with The Law Society of Hong Kong to associate with Luk & Partners.

This material is provided for your convenience and does not constitute legal advice or create an attorney-client relationship. Prior results do not guarantee similar outcomes. Attorney Advertising.

**Morgan Lewis**