

[**Employers**: This is a sample employee notice employers can use to inform their employees about earned sick and safe time as required under [Minnesota Statutes § 181.9447, subdivision 9](https://www.revisor.mn.gov/laws/2023/0/53/laws.12.1.0#laws.12.1.0). Instructions for completing this notice are in brackets. Delete all instructions before providing this to the employee.]

# 病欠および安全休暇の取得に関する従業員への通知

ミネソタ州の従業員には、有給休暇の一環として病欠・安全休暇を取得する権利があります。従業員は、30時間勤務するごとに最低1時間、有給休暇取得資格を付与され、一年間で最低４８時間まで積算可能となっています。 [If you are using a more generous accrual system or a front-loading system, edit the previous sentence and insert the applicable system for the employee who will receive this notice.]従業員の病欠および安全休暇の算定は年間で設定すること： [Note here how you define the accrual or benefit year for the employee. Examples include the calendar year, year by work anniversary or another 12-month period.]

各給与期間終了後、雇用主は従業員に対し、その給与期間中に従業員が使用し、将来使用可能な病欠時間および安全時間の数を提示しなければならない。病欠時間および安全休暇は、従業員が雇用による就業から得られる金額と同等の基本給で支払われることとする。病欠および安全休暇を使用するために、従業員は自己のシフトに対して代わりの人を探したり、見つけたりすることを要求されない。就業員は本人のニーズに基づいて、シフト全体または一部の時間において病欠及び安全休暇を使用することができる。

病欠および安全休暇は、以下の目的で使用することができる：

* 従業員の心身の病気、治療、予防ケア；
* 従業員の家族の精神的または身体的な病気、治療、予防ケア；
* 従業員またはその家族の家庭内虐待、性的暴行、ストーカー行為による欠勤；
* 天候や緊急事態による従業員の職場の閉鎖、または天候や緊急事態による従業員の家族の学校や介護施設の閉鎖;
* 従業員またはその家族が他人に伝染病を感染させる危険性があると保健当局または医療専門家が判断した場合;及び
* 葬儀の手配、葬儀や追悼式への出席、家族の死後に発生する金銭的または法的な問題への対応。

## 雇用主への通知、書類

雇用主は、従業員が病気・安全時間を使用する前に、可能な場合（例えば、従業員が事前に予約された医療予約がある場合）最大7日間の事前通知を提供することを要求することができます。雇用主はまた、従業員が獲得した病気・安全時間を連続する2つ以上の予定された勤務日に使用する場合、その使用理由に関する特定の文書を提供することを要求することもできます。

[The following is an example of an employer policy for employees to provide notice before using earned sick and safe time. Edit the following text to match your company’s policy.] 従業員が、予約や予防医療、またはその他事前にわかっている許容される理由により傷病休暇および安全休暇を使用する予定がある場合は、できるだけ事前に、少なくとも［number between one and seven］までに [name or position]に[phone, email or other communication]で通知することとする。事前に通知をすることができない状況の場合、従業員は勤務できなくなることが分かり次第、[name or position] に [phone, email or other communication]で連絡しなければならない。

## 報復、苦情を申し立てる権利

雇用主が従業員に対し、有給休暇や安全休暇を使用または要求したこと、あるいは法律に基づき有給休暇や安全休暇の権利を行使したことに対して報復すること、あるいは否定的な行動を取ることは法律違反である。従業員が報復を受けた、または有給休暇や安全休暇を不当に拒否されたと考える場合、ミネソタ州労働産業局に苦情を申し立てることができる。また、有給休暇および安全休暇違反に対して裁判所に民事訴訟を起こすこともできる。

**詳細はこちら**

ミネソタ州労働産業局労働基準課（電話：651-284-5075、esst.dli@state.mn.us）に問い合わせるか、同局のウェブサイト、有給休暇及び安全休暇付与（[sickleave.mn.gov](https://www.dli.mn.gov/sick-leave)）を参照してください。

この文書には、あなたの雇用に関する重要な情報が記載されています。左の欄にチェックマークを入れて頂くと、指定した言語でまたは、この文書の下部に記載された希望言語でこの情報を受け取ることができます。

