

雇用主の義務 - 新たなEEOCポスターの掲示

Chelsea Canaday 著

「Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal (自分の権利を知る：職場での差別は違法)」といったタイトルのポスターが、2022年11月22日に雇用機会均等委員会（EEOC）より発表されました。EEOCによれば、ルール適用の対象となる雇用主はこのポスターを職場に掲示しなければなりません。ポスターを掲示しなかった雇用主は罰金を科される可能性があります。ルールの適用対象となる雇用主は、連邦法上、業務差別と報復が違法であることが記載された告知を掲示することが法律上求められています。雇用主は、EEOCが以前作成したポスターを撤去して、今回発表されたポスターに直ちに掲示する必要があります。

新ポスターは、職場内の目立つ場所（通常応募者や従業員への通知が掲示される場所）に掲示する必要があります。また、雇用主は、障害を持つ応募者や従業員（移動が制限される、またはポスターを見たり読んだりする能力に制限がある等）もポスターを閲覧できるように対応する必要があります。更には、ポスターを職場内物理的に掲示するだけでなく、ウェブサイトの目立つ場所に読みやすい形式でデジタル版を掲示することが推奨されます。雇用主が物理的にオフィスを構えていない場合や、テレワークやリモートワークの導入により定期的にオフィスに出勤しない従業員がいる場合には、オンライン上にポスターを掲示する必要があります。

新ポスターには、以下の項目を理由とする差別が紹介されています。

- ・ 人種
- ・ 肌の色
- ・ 宗教
- ・ 国籍
- ・ 性別（妊娠またはそれに類する状態、性的指向ジェンダーアイデンティティを含む）
- ・ 年齢（40歳以上）
- ・ 同一賃金
- ・ 障害
- ・ 遺伝子情報（家族の病歴、遺伝学的検査・サービスを含む）
- ・ 告発や差別への合理的な反対または差別訴訟・調査・手続に参加することに対する報復

その他、ポスターには、応募者や従業員が差別や報復を受けたと考える場合に告発できることや、職場での差別をEEOCに告発する方法を直接確認するためのQRコードが記載されています。

2009年に更新された前のポスター「EEO is the Law（雇用機会均等は法律です）」からの大きな変更点として、①ハラスメントが禁止される差別の一形態であることや、②性差別には妊娠やそれに類する状況、性的指向やジェンダーアイデンティティに基づく差別が含まれることが新ポスターには明記されている点が挙げられます。

ポスターの追加様式は[こちら](#)から参照可能です。

著者について



Chelsea Canaday はディキンソンライト法律事務所コロンバスオフィスに所属する弁護士です。主に教育法・雇用法を専門としています。電話番号は614. 591. 5496、メールアドレスはccanaday@dickinsonwright.comです。

*ルールが適用される雇用主には、15名以上の従業員を有する雇用主、全ての州政府や地方自治体、教育機関、人材派遣会社も含まれます。

CLIENT ALERT

November 8, 2022

2

EMPLOYERS – POST THE NEW EEOC POSTER IN YOUR WORKPLACE (IT IS REQUIRED)

by *Chelsea Canaday*

On October 20, 2022, the Equal Employment Opportunity Commission (“EEOC”) released a [new workplace poster](#) titled: “Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal.” According to the EEOC, covered employers* must post this poster within the workplace going forward. Those who do not comply may be subject to fines for noncompliance. The law currently requires covered employers to post a notice describing the Federal laws prohibiting job discrimination and retaliation. This new poster should immediately replace the previous EEOC poster (“EEO is the Law”) within your workplace.

The [new poster](#) shall be placed in a conspicuous location in the workplace where notices to applicants and employees are customarily posted. The poster must also be accessible to applicants and employees with disabilities that limit mobility and/or limit the ability to see or read. In addition to physically posting, covered employers are encouraged to post the notice digitally on their websites in a conspicuous location and in a screen-readable format. If the employer does not have a physical location or has telework or remote employees who do not visit the employer’s workplace on a regular basis, the poster must be posted online.

The [new poster](#) shares information about discrimination based on:

- Race,
- Color,
- Religion,
- National origin,
- Sex (including pregnancy and related conditions, sexual orientation, or gender identity),
- Age (40 and older),
- Equal pay,
- Disability,
- Genetic information (including family medical history or genetic tests or services), and includes
- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding.

The poster also explains that employees or applicants can file a charge if they believe that they have experienced such discrimination or retaliation and includes a QR code for applicants or employees to [link directly](#) to instructions for how to file a charge of workplace discrimination with the EEOC.

*Covered employers include private employers with 15 or more employees and all state and local government employers, educational institutions, unions, and staffing agencies.

Some notable changes from the previous EEOC poster (“EEO is the Law”), last updated in 2009, include that the new poster now notes that harassment is a prohibited form of discrimination and that sex discrimination includes discrimination based on pregnancy and related conditions, sexual orientation, or gender identity.

Additional forms of the poster are available [here](#).

ABOUT THE AUTHORS



Chelsea Canaday is an attorney in Dickinson Wright’s Columbus office. She focuses her practice primarily in the areas of education and employment law. Chelsea can be reached at 614.591.5496 or ccanaday@dickinsonwright.com