



米国における時間外労働に関する規則改正 —ホワイトカラー・エグゼンプションの金額基準等の変更— 執筆者: 辰巳 郁、梅田 賢

1. はじめに

米国に進出している日系企業においては、日本と米国との労働法制上の差異や、労働に対する考え方の違いに起因して、米国特有の労務問題に直面することが少なくありません。時間外労働に関する割増賃金を巡る問題も、日本と米国とでは法制が異なる点であり、米国に進出する日系企業の総務・人事担当者にとっては重大な関心事となります。

このような中であって、2019年9月24日、米国労働省(Department of Labor)は、連邦法である公正労働基準法(The Fair Labor Standards Act of 1938)(以下「FLSA」といいます。))に基づく規則(29 C.F.R. Part 541)の改正を公表しました(以下「本改正」といいます。)。本改正は2020年1月1日に施行されており、これによっていわゆるホワイトカラー・エグゼンプション¹と呼ばれる、特定の従業員が時間外労働を行った場合の割増賃金の支払免除に関する要件が一部変更されました。

本改正により、従前は割増賃金の支払を免除されていた130万人以上の従業員が新たに割増賃金の支払対象になるともいわれています。米国に拠点を有する日系企業も、時間外労働に関する体制の確認や運用の見直しが必要となる可能性があります。また、これから米国に進出することを検討している日系企業においても、米国における時間外労働に関する規律を十分に確認・検討しておくことが不可欠と考えられます。

本稿では、FLSAに基づいて時間外労働の割増賃金の支払が免除される要件と、本改正の概要をご紹介します。

¹ 米国におけるホワイトカラー・エグゼンプションの制度は、日本におけるいわゆる高度プロフェッショナル制度の導入の契機になったともいわれています。

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (Tel: 03-6250-6201 E-mail: newsletter@jurists.co.jp)

2. 時間外労働に対する割増賃金の支払免除要件と本改正の概要

(1) 割増賃金の支払免除要件の概要

FLSA²の下では、従業員が週 40 時間を超えて労働を行う場合、雇用主は、当該従業員に対して、原則として、40 時間を超えた部分について、少なくとも 1.5 倍の割増賃金を支払う必要があるとされています³。

しかし、例外的に、①一定の管理職、運営職、専門職(以下「管理職等」といいます。)の従業員、②コンピューター業務の従業員、③高額報酬の従業員等⁴については、大要以下のそれぞれの要件を充足する場合に、雇用主はこのような割増賃金の支払を免除されます。

なお、以下の要件を充足するか否かは、従業員の肩書のみによって決定されるものではなく、その報酬金額や職務内容等の具体的事情を踏まえ、個別の検討が必要となります。

① 管理職等の従業員に係る免除要件

管理職の従業員(executive employee)

1. 当該従業員が給与ベース(salary basis)⁵で報酬を受領し、その金額が週 684 ドル(本改正前は週 455 ドル)以上であること
2. 当該従業員の主な職務が、企業、部門又は部署のマネジメントに関するものであること
3. 当該従業員が、慣例上、通常時において(customarily and regularly)、2 人以上のフルタイムの従業員又はこれに準ずる者を指揮していること、かつ、
4. 当該従業員が他の従業員を雇用又は解雇する権限を有し、若しくは、他の従業員の雇用・解雇・昇進・昇給等の地位の変更に係る提案が重視される立場にあること

運営職の従業員(administrative employee)

1. 当該従業員が給与ベース又は手数料ベース(fee basis)⁶で報酬を受領し、その金額が週 684 ドル(本改正前は週 455 ドル)以上であること
2. 当該従業員の主な職務が、雇用主又は雇用主の顧客の経営管理又は一般的な事業運営に直接関連するオフィス業務の遂行(performance of office)又は非肉体労働(non-manual work)であること、かつ、
3. 当該従業員の主な職務が、重要事項に関する裁量の行使及び独立した判断を含むものであること

専門職の従業員(professional employee)⁷

A. 学業的専門職(learned professional)

1. 当該従業員が給与ベース又は手数料ベースで報酬を受領し、その金額が週 684 ドル(本改正前は週 455 ドル)以上であること
2. 当該従業員の主な職務が、高度な知識を必要とするものであること
3. 当該高度な知識が科学又は学業に関するものであること、かつ、
4. 当該高度な知識が特別な知的教育を通じた長期間の課程の履修によって得られるものであること

² 米国労働省は、1 億 4,300 万人以上の従業員が FLSA の適用対象になっていると公表しています。

³ 繰り返し又は故意に割増賃金を支払わない雇用主は、違反毎に最大 2,050 ドルの民事罰を受ける可能性がある他、刑事罰の可能性もあります。

⁴ その他、例えば、外勤営業職の従業員(outside sales employee)に関しては、(a)当該従業員の主な業務が、売上げを立て、若しくは、サービスの提供又は施設の利用の対価として顧客から報酬が支払われる注文又は契約を獲得するものであり、かつ、(b)その従業員が、慣例上、通常時において、雇用主又は事業の所在地から離れて職務に従事している場合、雇用主は、当該従業員に対する時間外労働の割増賃金の支払を免除されるといった例外もあります(なお、その要件において報酬に関する金額基準は定められておらず、本改正による影響はありません。)

⁵ 大要、事前に決められ、また、職務の量や質によって減額されない報酬を週毎又はそれ以下の頻度で受領している場合等をいいます。

⁶ 大要、その作業の完遂に要した時間にかかわらず、一単位の作業に対して合意された金額が支払われる場合等をいいます。

⁷ なお、教師や弁護士、医師については、本文記載の専門職とは異なる要件が規定されていますが、各要件において報酬に関する金額基準は定められておらず、本改正による影響はありません。

B. 創造的専門職(creative professional)

1. 当該従業員が給与ベース又は手数料ベースで報酬を受領し、その金額が週 684 ドル(本改正前は週 455 ドル)以上であること、かつ、
2. 当該従業員の主な職務が、芸術又は創造活動の領域における発明、創造力、独自性、才能を必要とするものであること

② コンピューター業務の従業員に係る免除要件

コンピューター業務の従業員(computer employee)

1. 当該従業員が給与ベース又は手数料ベースで報酬を受領し、その金額が週 684 ドル(本改正前は週 455 ドル)以上(時間給の場合、時給 27.63 ドル以上(本改正前と同額))であること、かつ、
2. 当該従業員が、コンピューターシステムのアナリスト、コンピュータープログラマー、ソフトウェアプログラマーその他類似のコンピューター領域における技術者として雇用され、その主な職務が、以下のいずれかに該当すること
 - i. ユーザーのコンサルタントを含む、ハードウェア、ソフトウェア、又はシステムの機能仕様を決定するためのシステム解析技術及び手順の適用
 - ii. ユーザー又はシステムのデザイン仕様にに基づき、又はこれに関連する、試作品を含むコンピューターシステム又はプログラムのデザイン、開発、ドキュメンテーション、分析、構築、検査又は改良
 - iii. 機械のオペレーションシステムに関するコンピュータープログラムのデザイン、ドキュメンテーション、検査、創作、又は改良
 - iv. その遂行に i.~iii.と同程度のスキルが必要となる i.~iii.の各業務の組み合わせ

③ 高額報酬の従業員に係る免除要件

高額報酬の従業員(highly compensated employee)

1. 給与ベース又は手数料ベースで週 684 ドル(本改正前は週 455 ドル)以上、かつ、年 107,432 ドル(本改正前は年 100,000 ドル)以上の報酬を受領していること
2. 当該従業員の主な職務がオフィス業務の遂行又は非肉体労働を含むこと、かつ、
3. 慣例上、通常時において、管理職、運営職又は専門職の従業員に求められる職務又は責任に関するいずれかの要件の 1 つ以上を充足すること

(2) 本改正の概要

前記(1)のとおり、時間外労働に対する割増賃金の支払免除要件においては、①従業員の報酬金額と、②その職務内容が重要な判断要素となること、本改正により、①の金額それ自体やその算定に関する要件が変更されました⁸。

① 管理職等の免除要件に係る報酬基準額及び算定方法等の変更

本改正前は、前記(1)①②のとおり、管理職等やコンピューター業務に従事している従業員の報酬が、週 455 ドル(年 23,660 ドル)以上である場合、雇用主は、時間外労働に係る割増賃金の支払が免除されていたところ、本改正により、これらの金額基準が週 684 ドル(年 35,568 ドル)以上に増額されました。そのため、本改正後は一定の従業員が時間外労働を行った場合の割増賃金の支払免除が受けられなくなる可能性があります。

他方で、本改正では、給与ベースで受領している報酬の算定方法について、雇用主の裁量によらずに算定され、年 1 回以上支払われるボーナス、コミッション、インセンティブの金額を、週 684 ドルの報酬基準の 10%(すなわち、68.4 ドル)までは考慮できる旨が新たに定められました。そのため、ある従業員が週ベースで受領している報酬が 684 ドルに満たない場合でも、その金額が 684 ドルの 90%(すなわち、615.6 ドル)以上であり、かつ、上記要件を満たすボーナス等の金額を合算すれば年 35,568 ドル以上となる場合には、雇用主は割増賃金の支払免除を受けることができることになります。

⁸ なお、米国労働省は、2016 年 5 月にも、時間外労働の割増賃金の支払免除に係る基準額を週 913 ドル(年 47,476 ドル)に増額することを含む改正を提案していましたが、裁判所において改正内容の適法性が争われ、最終的には改正が断念されました。本改正前の報酬基準額は、2004 年に定められていたものでした。

なお、本改正により、従業員が給与ベースで報酬を受領しており、過去 52 週間に受領した報酬、ボーナス、コミッション、インセンティブの合計額が、割増賃金の支払免除の適用を受けるために必要となる金額に満たない場合においては、雇用主は、従業員に対して不足分の金額を追加で支払うことが可能とされました。したがって、現在の給与が本改正後の免除要件の金額に達しない場合にも、このような対応を行うことで割増賃金の支払免除を受ける余地が認められました。

② 高額報酬の従業員に係る基準額の変更

前記(1)③のとおり、雇用主は、一定の職務に従事し、少なくとも年 100,000 ドルを受領している高額報酬の従業員に対しては、時間外労働に基づく割増賃金の支払を免除されていたところ、2020 年 1 月 1 日以降、当該金額基準が 107,432 ドルに増額されました。

なお、高額報酬の従業員については、本改正前から、過去 52 週間に支払われた報酬等の金額が割増賃金の支払免除の適用を受けるために必要となる金額に満たない場合、雇用主は不足分の金額を追加で支払うことで割増賃金の支払免除を受けることが可能とされていましたが、この点は本改正後も変更はありません。

(3) 州法・その他自治体との関係

FLSA は連邦法であるところ、各州及びその下位の自治体において、FLSA よりも従業員の保護に手厚い法令を定めることは禁じられていません。したがって、米国における労務コンプライアンス状況を確認する上では、各州を含む各拠点の規制も併せて確認する必要があります。

本改正との関係で言えば、例えば、管理職及び運営職に関する適用免除の金額要件は、ニューヨーク市の雇用主の場合には少なくとも週 1,125 ドル(年 58,500 ドル)、ニューヨーク州の他の地域の雇用主の場合には週 832 ドル(年 43,264 ドル)がそれぞれ基準とされていることから、これらの場合は本改正による影響を直接には受けないものと考えられます。

3. おわりに

本改正では、従業員の割増賃金免除要件の基準となっている報酬金額のみならず、その算定方法も変更されています。従業員に対する割増賃金支払の要否は、各従業員に対する支払給与額のみで形式的に判断できるものではありません。そのため、各企業は、その拠点を置く州及びその下位の自治体の法令も含めて確認・検討を行い、改めて各従業員の職務内容や報酬支払額を踏まえた上で、本改正による影響の有無を検討することが必要となります。



たつみ かおる
辰巳 郁

西村あさひ法律事務所 ニューヨーク事務所 弁護士
k_tatsumi@jurists.co.jp

2005 年弁護士登録。2013 年ニューヨーク州弁護士登録。2012-2013 年 Kirkland & Ellis LLP(シカゴ)出向。2013-2015 年法務省民事局(会社法担当、商事課併任)出向。国内外の M&A、組織再編等に多数関与。株主総会、コーポレート・ガバナンス、危機管理等を含む一般企業法務にも幅広く従事。会社法、金商法を中心とする法制度や実務運用の在るべき形についても積極的に発言。2018 年 10 月よりニューヨーク事務所所属。



うめだ まさる
梅田 賢

西村あさひ法律事務所 ニューヨーク事務所 弁護士
m_umeda@jurists.co.jp

2007 年弁護士登録。2016 年ニューヨーク州弁護士登録。2015-2016 年 Debevoise & Plimpton LLP(ニューヨーク)、2016-2018 年メキシコの法律事務所である Basham, Ringe y Correa, S.C.(メキシコシティ・ケレタロ)出向。国内外の M&A、一般企業法務、株主総会対応、商事紛争等の業務に従事すると共に、メキシコを中心とした中南米各国における日本企業の法務案件を担当。2019 年 2 月よりニューヨーク事務所所属。

西村あさひ法律事務所では、M&A・金融・事業再生・危機管理・ビジネス・アジア・中国・中南米・資源/エネルギー等のテーマで弁護士等が時宜にかなったトピックを解説したニューズレターを執筆し、随時発行しております。

バックナンバーは<https://www.jurists.co.jp/ja/newsletters>に掲載しておりますので、併せてご覧ください。

(当事務所の連絡先) 東京都千代田区大手町 1-1-2 大手門タワー 〒100-8124
Tel: 03-6250-6200 (代) Fax: 03-6250-7200
E-mail: info@jurists.co.jp URL: <https://www.jurists.co.jp>