



米国における残業手当に関する法改正への対応

北川 リサ 美智子 弁護士

CALIFORNIA, TEXAS, GEORGIA AND NEW YORK 弁護士

米国連邦最高裁判所認定弁護士・東京大学研修・京都大学法学修士

概要

米国労働省は2016年5月18日、残業手当に関する法改正について発表しました。Exempt従業員向けの残業手当に関する新しい法律は、同年12月1日から施行されます。企業は全てのExempt従業員の分類区分、給与について見直し、新残業法の基準を満たすよう調整する必要があります。

米国労働省は2016年5月18日、2004年以降では初めて残業手当に関する法改正について発表しました。ホワイトカラーエグゼンプションの対象となる Exempt 従業員向けの残業手当に関する新しい法律(以下、新残業法)は、同年12月1日から施行されます。企業は全ての Exempt 従業員の分類区分、給与について見直し、新残業法の基準を満たすよう調整する必要があります。

新Exempt従業員給与の閾値

2016年12月1日より、全てのExempt従業員に対し、最低でも年間4万7476ドルの給与、週913ドルの給与を支払う必要があります(現在の年間2万3660ドルのおよそ2倍となります)。また、3年ごとに給与額の自動更新が行われ、新しい給与額が有効となる150日前に通知されます。もしExempt従業員に対し新しい最低給与額である年間4万7476ドルを支払っていない場合は、Exempt 従業員として見なされず、残業手当の支給対象となります。

Exempt従業員の最低給与水準を年間4万7476ドルへ引き上げることは、非常に多くの従業員に影響を与えます。年間 4万7476ドルという給与額は、現在のカリフォルニアの閾値である年間4万1600ドル、ニューヨークの閾値である年間3 万5100ドルよりも高いものとなります。

Exempt か? Non Exempt か?

“Exempt”は従業員が残業手当の支給対象からExempt(除かれる)という意味で、残業手当なしの給与が支払われます。“Non Exempt”は残業手当からNon Exempt(除かれない)という意味で、残業手当が支払われます。

“Exempt”として見なされるためには、以下の二つのテストをクリアする必要があります。

- 1) 給与テスト
- 2) 任務テスト

新残業法により、給与テストは最低年間4万7476ドル、週913ドルとなります。任務テストについては、新残業法による変更点はありません。給与の閾値は2015年の国勢調査に基づき決定されたもので、最も給与水準の低い国勢調査対象地域(現在は南部の州)におけるフルタイム従業員の週給の40パーセントの値と同額となります。これは、現在の給与額に基づいて計算した場合、新しい最低給与額である年間4万7476ドルの給与が支払われなければ、フルタイム従業員の約35%が自動的に残業手当の支給対象となることを意味します。

Highly Compensated Employees(HCE):高額報酬のExempt従業員の給与額

新残業法により、Highly Compensated Employees(HCE):高額報酬のExempt従業員の給与額が年間10万ドルから年間13万4004ドルへ変更されます。

Exempt従業員の 카테고리

Exempt従業員には幾つかの基本的なカテゴリがあります (EAPOH)。

- 1) EXECUTIVE(マネジメント:最低2人の従業員を管理すること、雇用・解雇の権限があること)
- 2) ADMINISTRATIVE(オフィスワーク、裁量権・独立した決定権があること、マネジメントと一般業務オペレーションに直接関連があること)
- 3) PROFESSIONAL(免許を持つ医師、弁護士、エンジニア、会計士、建築家、教師)
- 4) OUTSIDE SALES(労働時間の50%をオフィスの外で過ごさなければならない)
- 5) HIGHLY COMPENSATED(最低一つのExempt任務を行い、高額給与が支払われる)

職務

企業は Job Description(職務記述書)と Exempt 従業員の実際の職務内容を確認し、従業員が Exempt 対象の職務内容に従事していることを確認する必要があります。カリフォルニアでは、労働時間の50%以上の時間が Exempt 対象の職務内容に費やされている必要があります。

残業手当

Non Exempt 従業員は残業手当の支給対象となります。残業手当の比率は州によって異なります。多くの州は連邦法に従っており、週ベースでの残業手当となります。連邦法は週40時間以上の労働に対し、通常給与の1.5倍の手当の支給について定めています。カリフォルニアは8時間以上の労働に対し日ベースでの 残業手当となり、五つの異なる残業手当のカテゴリがあります。

任意でないボーナス、インセンティブ、コミッションの10%を給与に含めることを許可

新残業法は、以下を給与に含めることを許可し、支払いのタイミングなどについて定めています。

- 1) 最低給与基準の10%は、任意でないボーナス、インセンティブ、コミッションを通して支払い可能である。
- 2) 四半期ごとに支払われる。
- 3) 四半期後、1給与期間中に不足分が支払われる。

給与に含まれないもの

- 1) 任意のボーナス
- 2) 宿泊費用
- 3) 医療・障がい・生命保険
- 4) 退職年金プランへの積み立て

3年ごとの給与の自動更新

次回の給与額の引き上げは2020年1月1日です。概算によると、最低給与額の閾値は週984ドル(年間5万 1168ドル)となると予測されています。また、高額報酬のExempt従業員の給与は年間14万7524ドルとなると予測されています。なお、米国労働省は給与の引き上げについて150日前に事前通知を行います。

企業・個人の適用範囲テスト

新残業法においては、非常に幅広い適用範囲テストがあり、企業適用範囲テスト、個人適用範囲テストの下、ほぼ全ての事業に適用されます。

企業適用範囲テストは、50万ドル以上の年間売り上げがあり、商業に従事している企業であること(インターネット、電話、郵便サービスを使用すること)が条件とされています。

個人適用範囲テストは、商業に従事していること(インターネット、電話、郵便サービスを使用していること)、商業向け製品の製造に携わっていることが条件とされています。

対策

企業はタイムシート、タイムレコードなどを使用し、従業員が残業をしているかどうか、従業員の実際の労働時間を慎重に調査すべきです。企業は1) Exempt従業員のままとし、Exempt給与閾値を満たすよう給与を引き上げる、2) Non Exempt従業員に分類し直し、残業手当を支払う、のいずれかを選択することができます。

Non Exempt従業員として分類し直す場合、企業は従業員に変更した旨を伝え、業務時間を必ず記録するようにすべきです。従業員の中には、これを降格と見なす人もいるかもしれません。Exempt従業員のままとするのであれば、企業は最低週913ドル、年間4万7476ドルへと給与を引き上げる必要があります。

週、年間の給与を引き上げた場合にも、企業は職務内容を注意深くレビューし、Exempt従業員としての職務をメインに行っていることを確認する必要があります。企業はきちんと対策・計画することによって、新残業法の基準を満たすことができます。

KITAGAWA & EBERT, P.C.



北川&イベート法律事務所
Business Lawyers
www.JAPANUSLAW.com Tel (949) 788-9980

北川&イベート法律事務所は、全米に渡る主に日系企業専門の米国ビジネス法律事務所である。王手法律事務所に対する仲裁・裁判を含む勝訴の実績を持ち、同事務所の勝訴が Wall Street Journal、Chicago Tribune、Reuters 及び Los Angeles Times 各誌でも紹介された。訴訟・仲裁・裁判・契約法・会社法・合併・吸収・無税再編成・不動産法等において多種多様な業界にて経験豊富である。弁護士人は California、Texas、Georgia、New York、Nevada、Alabama 州において資格を所有しており、日英両語堪能なチーム。

北川 リサ 美智子 弁護士

Lisa M. Kitagawa, Esq.
California, Texas, Georgia, New York
KITAGAWA & EBERT, P.C.

(MAIN) 300 Spectrum Center Drive, Suite 960
Irvine, CA 92618

(TEXAS) (By Appt.) 5851 Legacy Circle, 6th Floor
Plano, TX 75024

Tel (949) 788-9980

Fax (949) 788-0918

info@japanuslaw.com

カリフォルニア州・テキサス州・ジョージア州
ニューヨーク州弁護士

東京大学研修・京都大学法学修士

経験専門技術、道徳性においては

全米AV Preeminent Martindale Hubbell Rated

米国弁護士協会会員

米国連邦最高裁判所認定弁護士