



企業概況 ニュース

UJP NEWS 人と人を結ぶビジネス情報誌 for Japanese Executives

おかげさまで30周年
September 1, 2016 Vol. 207
www.ujp.com
最新デジタル版ダウンロード
www.ujpdb.com



新残業法に関する 法改正への対応

新残業法が2016年12月1日から改定となります。ホワイトカラー・エグゼンプションの対象となるExempt従業員の残業手当に関する新しい法律です。アメリカの労働法は「連邦労働基準法」(FLSA: Fair Labor Standards Act)により最低賃金や残業など労働について各種定められています。2016年5月18日に米国労働省は、2004年以降では初めて残業手当に関する法を改正することを発表しました。Exempt従業員の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。企業は全てのExempt従業員の分類区分、給与を見直し、新残業法の基準を満たすよう調整する必要があります。

www.919usa.com
全米で的確な
人材採用サービスを提供
Excellent Human Resource Solutions
QUICK USA, Inc.
● New York Office (Headquarters)
561 Park Ave., Suite 620, New York, NY 10022 TEL: 212-472-2350 FAX:
● Los Angeles Branch Office
21257 Reservoir Blvd., Suite 500, Torrance, CA 90503 TEL: 424-2310

在米日系企業様向けERP導入実績No.1!
クラウド型ERPなら
LA: 310-532-5000
NY: 212-804-7650
CH: 847-397-5800
Microsoft Dynamics http://www.calsoft.com/

（1）全てのExempt従業員に対し、最低でも年間4万7,476ドルの給与を週913ドルの給与を支払う必要があり、現在の年間2万3,660ドル/週455ドルのおよそ2倍となります。（2）これまでポーンズやコミッションは給与に含まれる事ができなかったのに対し、新法下ではその10%まで含めることができるようになります。（3）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4万7,476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。

新しい連邦労働基準法により、従来からの大きな変更点は3つ。
（1）給与基準の増額
（2）10%の任意でないポーンズ、コミッション
（3）給与の自動増額
（1）全てのExempt従業員に対し、最低でも年間4万7,476ドルの給与を支払う必要があり、現在の年間2万3,660ドル/週455ドルのおよそ2倍となります。（2）これまでポーンズやコミッションは給与に含まれる事ができなかったのに対し、新法下ではその10%まで含めることができるようになります。（3）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4万7,476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。

新Exempt従業員給与の関値

Exempt従業員の最低給与水準を年間4万7,476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4万7,476という給与額は、例えば現在のカリフォルニアの関値である年間4万1,600ドル、ニューヨークの関値である年間3万、100ドルよりも高いものとなります。労働法においては連邦法と州法があり、適用されるのは金銭的に高いほうの法律となります。この法令の適用範囲について、小規模企業や非営利団体は対象外になる可能性はありますが、実際はほぼ無条件で適用される方が多いです。また「企業」として「個人」で考え、年間売り上げが50万ドル以上ある企業、および製品の製造に携わっている個人に適用すると定められています。この表現は非常にあいまいなのですが、要はほとんどの会社（ビジネスオーナー）がこの新法に従わなければならないということになります。任務テストに関しては変更なしです。任務テストに関しては、新残業法において変更点はありません。Exemptか、Nonexempt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。Nonexemptは残業手当が支払われます。Nonexempt(除かれられない)という意味で、残業手当が支払われます。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

Exemptか、Nonexempt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。Nonexemptは残業手当が支払われます。Nonexempt(除かれられない)という意味で、残業手当が支払われます。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

U.S. Japan Publication N.Y., Inc.
147 W 35th Street, Suite 1705,
New York, NY 10001
Tel: (212) 252-8833
Fax: (212) 252-8838
Email: mail@ujp.com

Indy Racing League (IRL) YOUR COMPANY YOUR COMPANY
北中南米市場向けマーケティングを
抜本的に見直す!
ビジネスディベロップメント・モータースポーツマーケティング専門
元祖、他民族移民国家... アメリカ合衆国。複雑に民族・言語・文化・風習・宗教が入り混じり共存しているが故に多様化する巨大市場ニッチが存在し、対応する事が北中南米市場を任職、世界制覇へと続く最短距離だと思えます。
「現状維持はマイナス」：前年対比、一時的を除けば経費が削減出来た例がない。人件費を業種に間接経費も含めて毎期増大しているのが現状。いつの時代も儲けている会社は儲けています。削減も大切ですが増やす事を考えましょう。
「攻撃は最大の防御」：M&Aは最高且つ最強の攻め技だと思います。実は広告宣伝・マーケティング経費は最前線の営業部隊であり、直に取り掛かれ費用対効果がハッキリ現れる先行投資です。動きが敏捷な会社ほど儲けています。
同業界は、Indy Racing League (IRL) を皮切りに Formula-1 (F1) World Championship 及び、ヨロロツ(GP2, GP3, 日本のSuper Formulaなど)に参戦中のレーシングチーム広告代理店として2004年に設立。単なる広告代理店だけでなく、スポンサー企業のマーケティング戦略として市場シェア拡大、収益向上を達成するの業務、企業別のプログラムを提供している。最高責任者は、日本30年以上のビジネス最前線の経験と実績に基づき、「肌感覚」を重視した結果のあるサービスを提供し、各業界より絶大な信頼を得ている。
お問い合わせは日本語でお気軽にご連絡ください。 TOLL FREE 1.888.924.7244 内線番号2 (米国/カナダ) 1.317.353.3131 (上記以外の諸国)
Authorized Public Relations & Marketing Agency
Motorsports Creative.405 A division of MC405 LLC E-MAIL info@mc405llc.com
Incorporated 9410 Colma Road, Suite 200, San Francisco, CA 94026 San Francisco 255 California St, Suite 5520, San Francisco, CA 94104

Exempt従業員のカテゴリー

Exempt従業員には幾つかの基本的なカテゴリーがあります (EAPOH)

- 1) EXECUTIVE
(フルタイム従業員を最低2名を監督、雇用、解雇、推薦の権限を持つ従業員。または管理が主要職務である従業員。)
- 2) ADMINISTRATIVE
(管理側もしくは雇用主や顧客に直接関連した一般業務の事務やマニュアル以外の業務を行う従業員。重要事項について独立判断し決定権があり、さらに役員やオーナーの補助、特殊もしくは専門的職務、また特別職務割当を実行している従業員。)
- 3) PROFESSIONAL
(弁護士、医師、歯科医、建築家、教師など、法学、医学、歯学、会計、建築、工学、教育の分野で資格を持つ従業員。)
- 4) OUTSIDE SALES
(外回り営業が主要業務で、就業時間の50%以上会社にいない従業員。自宅勤務の場合は、自宅に50%以上いない従業員。)
- 5 HIGHLY COMPENSATED
(最低一つのExempt任務を行い、高額給与が支払われる。年間10万ドル以上の報酬を得る従業員。新法下では13万4,004ドル以上、2020年からは14万7,524ドル以上に金額が上昇する。)

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。

新法下での労働時間について

労働時間とは給与の対象となる時間のことです。主要業務「無許可の労働時間」(オンコール(待機時間))「移動時間」(時間外での要求された仕事)がそれに当たります。さらに、問題になりやすい時間として「ソフトの前後」通

新法下での労働時間について

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。

常勤務外の労働(自宅勤務)「携帯電話などのテクノロジー」による仕事「ソフトの前後」というのは、朝の交通渋滞を避けるために始業1時間前に出勤している従業員から、仕事までの待機時間も労働時間として認めるよう訴えられるリスクや「携帯電話などのテクノロジー」による仕事では、会社名義の携帯電話で時間外に仕事をしている場合にその分の給与を請求されるリスクなどが考えられます。

リスク回避のための方法について

雇用に関するさまざまな問題に回避するために企業がすべきリクスは、まず英語がネイティブの専門の弁護士から法的アドバイスを受けることです。弁護士費用

はかかりますが、訴訟された時のコストを考えると非常に安くつきま

次に、賞金・労働時間を審査し、従業員自身も食事、休憩、労働、残業などの時間を認識できるタイムシートを作成。それを明示的に記録しておくこと

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Exempt従業員のみならず、

はかかりますが、訴訟された時のコストを考えると非常に安くつきま

次に、賞金・労働時間を審査し、従業員自身も食事、休憩、労働、残業などの時間を認識できるタイムシートを作成。それを明示的に記録しておくこと

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Exempt従業員のみならず、

北川&イバート法律事務所
弁護士 北川 リサ 美智子 氏
 (CA, TX, NY & GA)
 東京大学研修・京都大学法学修士
 300 Spectrum Center Drive, Suite 960 Irvine, California 92618
 Tel: (949) 788-9980 Fax: (949) 788-0918
 WWW.JAPANUSLAW.COM

はかかりますが、訴訟された時のコストを考えると非常に安くつきま

次に、賞金・労働時間を審査し、従業員自身も食事、休憩、労働、残業などの時間を認識できるタイムシートを作成。それを明示的に記録しておくこと

It is all about creating value

私たちは常にクライアントの視点で考えます。クライアントと築き上げる信頼関係から、新しい価値を生み出すこと。それが私たちの信念です。

PwC 日本関連企業サービスのご案内

東海岸

- クウ ウェイ (全米総括M&Aディールズ パートナー) 312-298-6191
- wei.ku@us.pwc.com (日本語可)
- 好田 雄祐 (アシュアランス パートナー) 848-471-5867
- kensuke.koda@us.pwc.com
- 徳弘 高明 (税務 パートナー) 848-471-3164
- takaaki.tokuhira@us.pwc.com
- 大和 順子 (移転価格税制 パートナー) 848-471-6344
- junko.yamalo@us.pwc.com
- 熊井 悠一 (移転価格税制 マネージングディレクター) 914-872-9845
- shunichi.kusui@us.pwc.com
- 中島 孝明 (コンサルティング パートナー) 848-471-5867
- takasaki.nakajima@us.pwc.com

中西部

- 名村 昌雄 (アシュアランス パートナー) 313-384-8741
- yoshimasa.terauchi@us.pwc.com
- 久保 康 (アシュアランス パートナー) 312-298-2477
- yasushi.kubo@us.pwc.com

- 市橋 賢也 (税務 パートナー) 312-298-6191
- tatsuya.tx.ichiba@us.pwc.com
- 小林 清隆 (アシュアランス マネージング ディレクター) 859-226-3193
- kiyotaka.kobayashi@us.pwc.com
- 富貴原 泰 (アシュアランス シニア マネジャー) 678-419-1454
- go.fukami@us.pwc.com

西海岸

- 長谷川 修司 (アシュアランス パートナー) 213-356-6429
- shuji.hasegawa@us.pwc.com
- 小野田 博 (アシュアランス パートナー) 415-498-7812
- masaru.onoda@us.pwc.com
- 横山 英穂 (税務 パートナー) 213-356-6447
- miho.yokoyama@us.pwc.com
- 吉田 健之 (コンサルティング パートナー) 213-217-3599
- kenji.yoshida@us.pwc.com
- 岡本 実 (コンサルティング パートナー) 408-817-0910
- kiyoshi.okamoto@us.pwc.com

ご不明の点などございましたら、お気軽にご連絡ください。
www.pwc.com/us/en/country-desks/japan-business-network.html



© 2016 PwC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details. This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.

山口ライオン会計事務所

Yamaguchi Lion LLP

日系企業の頼れるアドバイザー

会計・監査・レビュー・税務
 買収援助・移転価格・システムコンサルティング

毎月の決算作業の早期化
 支援します

Yamaguchi Lion LLP のプロフェッショナルは、
 大手会計事務所でも長年の経験を積んだOBにより構成されています。

New York Office

New Jersey Office

T 212-913-9059

E contact@ylllp.net

H www.YLLLP.net