

## 時間外手当の適用除外となる労働者の最低賃金水準に関する規則改定および当該規則の予備的差止命令 — 420万人の労働者に影響

秋山武夫(日本語版監修)

ジュリア・A・ジュディッシュ、レベッカ・カー・リッツォ、ジョン・スカリア

2016年5月18日、米国労働省は、公正労働基準法(Fair Labor Standards Act)に関する最終改正規則を公表しました。本改正規則は、時間外手当の支払規制の適用除外となる管理職、経営職および専門職の労働者(以下「管理職等適用除外者」)ならびに高額所得労働者(以下「高額所得適用除外者」)の最低賃金を引き上げるものです。本改正規則は、2016年12月1日に施行される予定でしたが、11月22日に、テキサス州東部地区連邦地方裁判所において、施行を妨げる旨の予備的差止命令が出されたため、今後の動向を注視する必要があります。

公正労働基準法は、労働者に対する時間外手当の支払いについて定めていますが、管理職等適用除外者や高額所得適用除外者など、一定の適用除外に該当する労働者については、時間外手当を支払わなくてよいとされています。管理職等適用除外者や高額所得適用除外者に該当するためには、後述するような職責要件や最低賃金要件を満たす必要があります。本改正規則は、実質的には、管理職等適用除外者の最低賃金を週給913ドル(または年俸47,476ドル)に引き上げ、高額所得適用除外者の最低年間報酬を年俸134,004ドルに引き上げるものです。本改正規則は、施行の時点で管理職等適用除外者の最低賃金および高額所得適用除外者の最低年間報酬の要件を満たしている必要があります。これらの最低賃金は、2020年1月1日を最初の増額として、3年ごとに自動的に改定されます。管理職等適用除外者の最低賃金は、賃金が最も低い国勢調査地域におけるフルタイムの労働者の下から40パーセント目のレベルの人の賃金と同等であり、高額所得適用除外者の最低年間報酬は全国のフルタイムの労働者の下から90パーセント目のレベルの人の賃金と同等です。労働省は、本改正規則が420万人の労働者に影響を与える(410万人が適用除外の対象ではなくなることで時間外手当の受給資格を得ることになり、残りは適用除外のステータスを維持するために賃金が増額される。)と試算しています。また、労働省は、影響を受ける労働者の半数以上(56パーセント)が女性であると見積もっています。

本改正規則は、2016年12月1日に施行される予定でしたが、後述するとおり、11月22日に、テキサス州東部地区連邦地方裁判所において、施行を妨げる旨の予備的差止命令が出されました。予備的差止命令は一時的な裁判所の命令ではありますが、政権交代が間近であることを考えると、本改正規則の内容は変更される可能性があります。

### 本改正規則の主要な条項

- 本改正規則の施行日以降、管理職等適用除外者の最低賃金は、週給 455 ドルまたは年俸 23,660 ドルから、**週給 913 ドルまたは年俸 47,476 ドル**に引き上げられます。これは、賃金が最も低い国勢調査地域におけるフルタイムの労働者の下から 40 パーセント目のレベルの人を基準に計算したものです。
- 本改正規則の施行日以降、高額所得適用除外者の最低年間報酬は、年俸 100,000 ドルから、**年俸 134,004 ドル**に引き上げられます。これは、全国フルタイムの労働者の下から 90 パーセント目のレベルの人の賃金を基準に計算したものです。
- これらの最低賃金は、2020年1月1日を最初の改定として、3年ごとに自動的に改定されます。改定の効力発生日の 150 日前に、新たな最低賃金が公表されます。
- 企業は、管理職等適用除外者の俸給の 10%までは、少なくとも四半期ごとに支払われる任意でないボーナスおよび報酬(コミッションを含む)によって支払うことができようになります。すでに、高額所得適用除外者については、コミッション、任意でないボーナス、その他 1 年間に支払われた任意でない報酬を年収総額に算入することができることされており、10%の上限規制および四半期ごとの支払規制の適用はありません。
- 本改正規則は、時給 27.63 ドル以上のベースで働くコンピュータ関連職についての適用除外について変更を加えるものではありませんが、俸給ベースで働くコンピュータ関連職の労働者が適用除外に該当するためには、管理職等適用除外者の最低賃金水準以上の賃金を支払わなければならないことを明確にしました。
- 本改正規則は、適用除外に該当するための職責要件について改正するものではありません。
- 本改正規則は、適用除外の労働者の賃金が最低週給額以上に確保される限り、当該従業員の賃金を時給ベース、日給ベース、シフトベースまたは報酬ベースのいずれかで計算してもよいことを明確にしました。
- 本改正規則は、アメリカ領サモアの労働者について最低賃金の例外(本改正規則の施行日時時点で週給 767 ドル)を設けているほか、映画製造に従事する労働者について、本改正規則の施行日時時点で週給 1,397 ドル(今後 3 年ごとに調整)以上の賃金を得ている場合には俸給ベースの要件から除外されることを定めています。
- 本改正規則は、地域ごとの差異や産業ごとの適用除外について規定するものではなく、その他の公正労働基準法に関する規則を変更するものではありません。

## 本改正の背景

公正労働基準法は、雇用主に対して、従業員に最低賃金を支払うことや、従業員が適用除外に該当しない限り、週 40 時間を超える労働について通常の 5 割増しの時間外手当を支払うことを義務付けています。管理職等に関する規則(2004 年に最終改正)は時間外手当の支払いについての適用除外の要件について定めており、労働者が管理職等適用除外者に該当するためには次の 3 つの要件を満たす必要があります。

- (1) 当該労働者が、仕事の質または量によって減額されることのない、あらかじめ決められた固定給を支払われること<sup>1</sup>(俸給ベース要件)
- (2) 俸給額が一定の最低額要件(現在は週給 455 ドルまたは年俸 23,660 ドル)を満たすこと<sup>2</sup>(俸給額要件)
- (3) 当該労働者の主要な職責が、規則に定める管理職、経営職または専門職であること<sup>3</sup>(職責要件)

また、労働者が高額所得適用除外者に該当するためには、次の 3 つの要件を満たす必要があります<sup>4</sup>。

- (1) 当該労働者が、100,000 ドル以上の年収を得ていること(週給 455 ドル以上の俸給の支払いを受けている必要あり)
- (2) 当該労働者の主要な職責が、事務職または非肉体労働であること
- (3) 当該労働者が管理、経営または専門的な職責を日常的に取り扱うこと

2014 年 3 月 13 日、オバマ大統領は、労働省に対し、時間外手当に関する規則を時代に即した合理的なものに改正するよう指示しました。2015 年 7 月 6 日、労働省は、時間外手当に関する規則を改正するための草案を告示しました。この改正規則草案に対しては 27 万件を超えるパブリック・コメントが寄せられ、コメントの多くは、50,440 ドルという最低賃金は高すぎるというもの、地域間の賃金格差を考慮していないというもの、雇用コストの増大が特に中小企業や非営利組織に与える影響を理解していないというものでした。また、多くのコメントは、改正規則草案では、雇用主が最低賃金の増額に対応するための十分な時間が与えられていないことにも言及していました。本改正規則は、パブリック・コメントのいくつかの点についてのみ変更を加えています。

以下、本改正規則の主要な条項および本改正規則と改正規則草案との違いについて解説します。

## 管理職等適用除外者の最低賃金

改正規則草案では、管理職等の最低賃金は、全国のフルタイムの労働者の 40 パーセントの賃金を基準に計算された年俸 50,440 ドルとされていました。改正規則草案へのパブリック・コメントを受けて、本改正規則では、賃金水準および生活コストが低い地域のことを考慮し、賃金が最も低い国勢調査地域におけるフルタイムの労働者の下から 40 パーセント目のレベルの人の賃金を基準に最低賃金を設定しました。この結果、最低賃金は週給 913 ドルまたは年俸 47,476 ドルとなっています。また、本改正規則では、現行規制からの変更点として、少なくとも四半期ごとに支払

<sup>1</sup> 改正前の規則 29 編 541.602 条

<sup>2</sup> 改正前の規則 29 編 541.600 条

<sup>3</sup> 公正労働基準法 13 条(a)(1)

<sup>4</sup> 改正前の規則 29 編 541.602 条

われる任意でない報酬を最低賃金の一部として算入することができることとされました。労働省によると、フルタイムの労働者の35%が、時間外手当の受給資格を得ることになるとのことです。

### 高額所得適用除外者の報酬

改正規則草案では、高額所得適用除外者の最低年間報酬は、2013年の全国のフルタイムの労働者の下から90パーセント目のレベルの人の賃金を基準に計算された年俸122,148ドルとされていました。本改正規則も同じ基準を採用していますが、2015年の第4四半期のデータに基づくため、年俸134,004ドルへと増額されました。高額所得適用除外者に該当するためには、労働者は年俸134,004ドルを受け取るだけでは足りず、週あたり913ドル以上の俸給ベース（または報酬ベース）の賃金を受け取り、かつ、上述の職責要件を満たす必要があります。

労働省は、この新しい賃金水準は、2004年に設定された賃金水準により合致するものであり、高額な賃金を受け取っているものの明らかに管理職等の職責に従事していない労働者が意図せずに適用除外に該当してしまうことを避けることができる、と説明しています。

### 自動改定

改正規則草案では、最低賃金・報酬の自動改定は毎年行われ、そのわずか60日前に改定内容が通知されることとなっていました。これに対して、本改正規則では、最低賃金は3年ごとに改定され（2020年1月1日が最初の改定）、効力発生日の150日前に官報により公告される（2019年8月1日が最初の公告）こととされました。この改定により、管理職等適用除外者の最低賃金は、賃金が最も低い国勢調査地域におけるフルタイムの労働者の下から40パーセント目のレベルの人の賃金を基準に調整されることとなります。南部での賃金水準の増加を受けて、2020年1月1日の改定では、管理職等適用除外者の最低賃金は週給984ドルまたは年俸51,168ドル程度と見込まれています。高額所得適用除外者の最低年間報酬は、全国のフルタイムの労働者の下から90パーセント目のレベルの人の賃金を基準に算定されるため、現時点では、2020年の改定により147,524ドル程度に増額されると見積もられています。

### 職責要件

改正規則草案では、現在の職責要件の変更についてもパブリック・コメントの対象となっていました。が、本改正規則では変更されないことになりました。

### 雇用主としての備え

本改正規則は、雇用主がどのように労働者を分類し、賃金を支払うかについて、大きな変更をもたらすものであり、違反した場合には厳しい罰則が科せられることとなります。労働省は、公正労働基準法の適切な執行を確保するために、様々な救済手段を用いることとなります。時間外手当の支払規制に故意にまたは繰り返し違反した雇用主には、1,100ドル以下の民事制裁金が科せられます。労働省または対象の労働者は、過去の違反に基づく俸給支払不足額、または法律上定められた定額損害賠償の支払いを求める訴訟を提起することもできます。労働者が勝訴した場合には弁護士費用も請求できるため、こういった訴訟は原告代理人には特に魅力的な案件になるでしょう。

雇用主として新たな規制に適切な対応をするため、以下のような戦略を直ちに検討することをお勧めします。

## 1. 従業員に与える影響の調査

本改正規則によって時間外手当の支給対象者となる従業員を把握し、労働時間を記録・分析する必要があります。そして、これらの従業員の時間外労働の時間や頻度、時間外労働をする理由についても把握することが必要です。雇用主は、これらの情報を得ることによって、新たな時間外手当のコストをどうやって吸収するのか、適切な判断を下すことができます。また、雇用主は、適用除外の従業員とそうでない従業員との間で給付の異なる福利厚生が存在するかについても確認し、かかる福利厚生の適用される条件や給付の水準を見直すべきか検討することが重要です。

## 2. 適用除外を維持するための俸給の調整または時間外手当の支払い

俸給が規則改定後の最低賃金額に近く、かつ、職責要件を満たす従業員について、雇用主は、俸給を規則改定後の最低賃金額を超えるように増額することにより、適用除外の対象とし続けることができます。また、雇用主は、(当該従業員を適用除外の対象ではないとすることにより)従業員の収入を、通常の給与と時間外手当とに再分配することもできます。通常の給与については、俸給ベースまたは時給ベースで支払うことができますが(従業員を時給ベースに変更することについての規制は存在しない)、当該従業員が週 40 時間以上の労働を行ったときには、時間外手当を支払う必要があります。なお、特にカリフォルニア州のように厳しい州法がある場合など、適用除外の対象でない従業員の俸給に段階を設けることで、管理が複雑化してしまわないかについても考慮する必要があります。

## 3. 他人でもできる仕事の見極め、パートタイム従業員・契約社員への仕事の振分け

1 人の従業員が時間外労働をすることで処理している仕事を担当させるために新たな従業員を雇用することは、費用のかかることではありますが、時間外手当を支払うよりも通常の時間給を支払う方が結果的にコストを抑えられることがあります。

## 4. 適用除外の従業員により重い負担を担ってもらう

若手・中堅クラスの従業員に残業をさせたり、週末に出勤させることで、雇用主としてコストが増大するのであれば、適用除外の従業員にそれらの仕事に対する責任を取ってもらうことも考えられます。(しかしながら、適用除外の対象たるべき職責の性質を薄めてしまうことを避けるため、適用除外の対象でない社員の仕事をあまりに多く適用除外の従業員に押し付けてしまわないように注意しなければなりません。)。適用除外の従業員に過度な負担をかけないために、経営者は適用除外の対象でない従業員の生産性を注視し、どの従業員が週 40 時間の労働制限の中で比較的仕事に余裕があるかを把握する必要があります。生産性の劣る適用除外の対象でない従業員に仕事を移管することで、(時間外労働を発生させることなく)そういった従業員を有効に活用することができ、これにより、適用除外の対象でない従業員の時間外労働を減らすために、適用除外の従業員が引き受けた仕事の時間を幾分か相殺することができます。

## 5. 労働時間とされているものの十分な成果を挙げていない活動の見直し

職場環境の変化につながるようになるかもしれませんが、雇用主は、適用除外の対象でない従業員の労働時間とみなされている活動について見直す必要があります。たとえば、賃金の支払われる昼食休憩を導入している企業があります。30分の昼食休憩を賃金の対象外に変えること、そして従業員が昼食休憩を自由に過ごせるようことを確保することで、週の労働時間を2.5時間減らすことができ、時間外手当が発生することなく適用除外でない従業員が働くことのできる時間が少し増えることとなります。(もちろん雇用主は、食事や休憩に関する州・地域の法令に従う必要があります。)時間を浪費するような頻繁な会議も見直すべきでしょう。直接会って会議するために出張が必要なのか、ビデオ会議等で十分なのではないか、といったことを見極めるべきでしょう。適用除外の対象でない従業員がどこまで会議に参加する必要があるのか、事後報告を活用することによって会議の時間を他の仕事に充てるべきなのかについても綿密に検討するべきです。

## 6. 週末の行事が時間外手当を増加させている場合にはワークウィークの変更を検討

時間外手当はワークウィークを基準に計算されるため、週末の行事は多くの時間外労働を発生させる可能性があります。しかしながら、ワークウィークを水曜日から火曜日の一週間に変更すれば、週末に働いてもらう代わりに月曜日と火曜日を休みにすることができ、時間外手当を減らすことができます。ただし、雇用主が時間外労働を避けるために頻繁にワークウィークを変更することがないよう、ワークウィークの変更は恒久的なものではない点には留意が必要です。

## 7. 不定期勤務従業員の時間外手当の計算にあたって変動ワークウィーク方式の採用を検討

変動ワークウィーク方式を採用すれば、適用除外の対象でない従業員の労働時間が週ごとに変動した場合でも固定給を支払えばよく、時間外労働についても(通常の1.5倍の時間外手当ではなく)2分の1の時間外手当を支払えばよいとされています。この方式では、固定給は(週40時間以内であろうと以上であろうと)決められた就業時間に対する賃金とみなされることとなります。この方式を利用するためには、固定給が、週40時間の労働時間ではなく、各ワークウィークにおける労働時間に対する報酬(時間外手当は除く)であることについて、雇用主と労働者の間で書面にて合意する必要があります。また、当該従業員に対し、労働時間のもっとも多い週における労働時間に関し、適用される最低賃金を超えるレートで計算された報酬を支払い、かつ、固定給に加えて、通常のレートの2分の1以上のレートでの時間外手当を支払う必要があります。この方式により、適用除外の従業員を適用除外の対象から外すことによる費用をなくすることはできませんが、コストの削減にはなると考えられます。加えて、現在の適用除外の従業員は保証された週給を受け取っているため、変動ワークウィーク方式を採用するための固定給要件を満たすことが容易です。もっとも、変動ワークウィーク方式は、カリフォルニア州などの一部の州では認められていないことにご留意ください。

## 8. 人件費を顧客との契約条項に盛り込む形に変更

政府との受注契約などでは、人件費は契約代金の一要素として算入されており、時間外労働に関する規制の変更により生じた人件費の増加は、顧客によって負担され得るものです。本改正規則によると3年ごとの改定により人件費が増加していくため、雇用主としては、かか

る人件費の増加を、顧客に転嫁できるような契約条項を新契約に盛り込み、またそのように現行の契約を改定を求めるべきでしょう。

## 9. 影響を受ける従業員に変更の理由を説明

多くの従業員は、時間外手当の支給対象となることにより受け取る給与が増えるとしても、適用除外の対象でなくなることを、降格や雇用主が彼らに重要なポジションを任せておけないと考えた兆候であるかのように、ネガティブに受け止めるでしょう。雇用主は、これらの従業員に対し、新たな賃金制度は規則改正の影響であること、報酬の金額だけに基づく変更であること、全米の同じような報酬の労働者全般に起こっている事態であること、などを説明する必要があります。

本改正規則が自社の従業員にどのように適用されるのか、また、どのように変更を実施すべきかについて質問のある雇用主は、弁護士に相談することをお勧めします。また、本改正規則は、あくまで全国的な規制である公正労働基準法を實踐するものであり、州や地域によってはより厳しい規制が課せられている可能性があることにご留意ください。

### 本改正規則に対する予備的差止命令と今後の動向

本改正規則については、2016年11月22日に、テキサス州東部地区連邦地方裁判所において施行を妨げる旨の予備的差止命令が出されました。この裁判所の命令はテキサス州等21の州<sup>5</sup>が提訴していた訴訟と、米国商工会議所をはじめとする業界団体が提訴していた訴訟が併合された訴訟においてなされたものです。予備的差止命令において、裁判所は、公正労働基準法における適用除外の定義及び範囲を決める権限を議会が労働省に与えており、労働省が規則において俸給ベース要件を定めること自体はこの権限に矛盾するものではないと考えられるが、職責要件に取って代わるほどに最低賃金水準を引き上げることは議会による委任の範囲を超えるものである、と判断しています。

上記予備的差止命令について、労働省は、2016年12月1日に、連邦第五巡回区控訴裁判所に対し控訴しました。控訴裁判所は、地方裁判所による予備的差止命令を取り消し、本改正規則どおりの俸給ベース要件を有効と認める可能性があります。もっとも、控訴裁判所の判断が2017年1月20日までになされない場合、同日に就任するトランプ政権は、控訴を取り下げることができません。トランプ政権が控訴を取り上げた場合には、予備的差止命令は当面継続することになり、今後の地方裁判所の判決によって永続的差止命令となる可能性があります。

トランプ政権下で新しく構成された労働省は、現在の最低賃金水準と本改正規則の最低賃金水準との中間にある新たな最低賃金水準を定める改正規則を策定することもできます。現在の管理職等適用除外者の最低賃金水準は4人家族の場合における貧困レベルを下回っており、多くの共和党議員及び民主党議員がこれを改正する必要性を認めていることから、中間的な最低賃金水

<sup>5</sup> 原告となった21の州は、テキサス州、アラバマ州、アリゾナ州、アーカンソー州、ジョージア州、インディアナ州、アイオワ州、カンザス州、ケンタッキー州、ルイジアナ州、メイン州、ミシガン州、ミシシッピ州、ネブラスカ州、ネバダ州、ニューメキシコ州、オハイオ州、オクラホマ州、サウスカロライナ州、ユタ州及びウィスコンシン州。

準の策定にあたっては超党派的な支持が得られる見込みがあります。仮に新たな改正案を施行する場合には、行政手続法に定める通知とパブリックコメントの期間を改めて経る必要があります。

### 今後の対応

本改正規則に対応した賃金体系を 12 月 1 日より実施することを予定していた雇用主は、上記訴訟や拒否決議の結果を待たずして、自発的に新しい賃金体系を実施することも可能です。特に、すでに従業員に対し賃金体系の変更を伝えていた場合には、そのような選択肢もあり得るところかと思われれます。そうでない場合には、今後の動向を注視していくことになるでしょう。いずれにしても、現時点では、最低賃金水準の強制的な引上げは猶予されていることとなります。

### 本稿の内容に関する連絡先

#### 秋山武夫

1540 Broadway  
New York, NY 10036-4039  
212.858.1248  
[takeo.akiyama@pillsburylaw.com](mailto:takeo.akiyama@pillsburylaw.com)

#### Julia E. Judish

1200 Seventeenth Street, NW  
Washington, DC 20036  
202.663.9266  
[julia.judish@pillsburylaw.com](mailto:julia.judish@pillsburylaw.com)

#### John Scalia

1200 Seventeenth Street, NW  
Washington, DC 20036  
202.663.8174  
[john.scalia@pillsburylaw.com](mailto:john.scalia@pillsburylaw.com)

#### Rebecca Carr Rizzo

1200 Seventeenth Street, NW  
Washington, DC 20036  
202.663.9143  
[rebecca.rizzo@pillsburylaw.com](mailto:rebecca.rizzo@pillsburylaw.com)

#### Paula M. Weber

Four Embarcadero Center, 22nd Floor  
San Francisco, CA 94111-5998  
415.983.7488  
[paula.weber@pillsburylaw.com](mailto:paula.weber@pillsburylaw.com)

### Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

#### 古在 綾

Japan Practice Program Administrator  
[akozai@pillsburylaw.com](mailto:akozai@pillsburylaw.com)

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.

© 2016 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.