



2016年12月1日施行予定の新残業規則が全米で予備的差し止め命令

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

2016年11月22日、連邦裁判所は同年12月1日付で全米において施行予定であった新残業規則について予備的差し止め命令を出した。本稿では、企業が取るべき対応について解説する。

2016年11月22日、連邦裁判所は同年12月1日付で全米において施行予定であった新残業規則について予備的差し止め命令を出した。詳細については下記URLを参照されたい。

”Unlawful” Overtime Rule Temporarily Blocked by HR Daily Advisor

http://hrdailyadvisor.blr.com/2016/11/23/unlawful-overtime-rule-temporarilyblocked/?Source=HACE&effort=1&utm_source=BLR&utm_medium=Email&utm_campaign=CompIn5Email

The Overtime Rule Has Been Blocked. Now What? by SHRM

<https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/what-to-do-now-that-federalovertime-rule-is-blocked.aspx>

米国では、連邦議会が制定した「公正労働基準法」(FLSA:The Fair Labor Standards Act of 1938)に基づき、連邦レベルの最低賃金や残業のルールなどが規定されている。同法では、雇用主に対して、連邦が定める最低賃金を上回る賃金を労働者に支払うことや、週40時間を超える労働については賃金の1.5倍に基づく残業代を支払うことを義務付けている。また、残業代の支払いから除外されるExempt従業員として、管理職や専門職などを規定しており、具体的な判断基準は、労働省の規則(Overtime Rule)で定められている。

同規則では、Exempt従業員として分類されるためには、

- (1) 従業員の業務の質や仕事量にかかわらず所定の固定給(最低賃金以上)が支払われなければならない「給与テスト(salary test)」、
- (2) 主要な任務内容が、管理職(Executive)、総務(Administrative)、専門職(Professional)、外回り営業(Outside Sales)、高報酬(Highly Compensated)としての任務でなければならない「任務テスト(duties test)」という判断基準がある。

米国労働省は2016年5月、残業(Overtime)に関する新しいルールとして「最終規則(Final Rule)」(<https://www.dol.gov/whd/overtime/final2016/>)を公表しており、2016年12月1日に施行予定であった。この最終規則では、特に上記(1)給与テストに関して大幅な改正が予定されており、残業代の支払いが除外されるExempt従業員に対しては、最低でも年収4万7476ドルが支払われるという内容であった。これは、現行の年収2万3660ドルの約2倍に当たる水準であり、カリフォルニア州内の場合、州が定めるExempt従業員の最低年収4万1600ドル(2016年1月1日時点)を超える水準であった((2)の「任務テスト」の変更はなし)。

この最終規則の下では、Exemptに分類される従業員に対して年収4万7476ドル以上を支払わなければならない、Non-Exemptに分類される従業員が週40時間以上働いた場合には(注)、企業は適切に残業代を支払わなければならないため、日系企業も新しい残業規則が施行される2016年12月に備えて、Exempt従業員の再分類や従業員の職務内容の見直しなどの対応に追われていた。

(注)州法によっては(カリフォルニア州を含む)、1日8時間以上の勤務も残業代対象となる。

連邦裁判所が全米に及ぶ新残業規則の予備的差し止め命令を出したため、企業は2016年12月1日に施行される予定であった新しい規則にのっとなってExempt従業員の給与を引き上げる必要がなくなった。この決定はおそらく上訴されるが、上訴のプロセスは時間を要する。もし、Exempt従業員に給与引き上げの通知を既に出している場合は(2016年12月1日より年収4万7476ドルプラス付随で該当する昇給、もしくはExempt従業員をNon-Exempt従業員として再分類)、将来的な昇給提案に変更することで、またExempt従業員の再分類に関しては、事前に通達することで変更をキャンセルすることが可能である。ただし、過去にさかのぼっての変更や、従業員に対して既に受け取った昇給分の返還を求めるべきではない。

連邦裁判所による予備的差し止め命令の背景

2016年9月、多くの企業と21州がこの残業に関する最終規則の導入を阻止しようと訴訟を提起。これらの訴訟は「Nevada v. U.S. Dept. of Labor, Eastern District of Texas No. 16-cv-731」という一つの訴訟に統合された。同年11月22日、テキサス州シャーマンの東部地区連邦地方裁判所のAmos Mazzant裁判官が、21州および米国商工会議所を含むビジネスグループの訴えに同意。最終規則が違法であるとして、このような変更は、米国労働省ではなく連邦議会によって決定されるべきものであるとした。同裁判官は、全米における新残業規則の導入に対して予備的差し止め命令を出した。残業に関する新しい規則の導入により約400万人の従業員の給与が引き上げられ、非営利団体、小売業、ホテル、レストランなどに多大な影響を及ぼすことが予測されていた。米国労働省は、この判決を第5連邦高裁に上訴することができるが、この第5連邦高裁は、オバマ大統領の移民法に関する執行措置を妨害したことがある。

トランプ次期大統領は2017年1月に就任予定だが、トランプ氏はこの最終規則がビジネスに対する重荷の例であるとして、大統領となったら覆す、小企業を除外する、あるいは施行を延期するなど述べていた。このため、米国労働省が上訴を断念する可能性もある。上訴がうまくいったとしても、共和党が多数を占める連邦議会が新法を制定することも考えられる。また、トランプ政権下の米国労働省がこの最終規則を取り下げることがあり得る。

今回の予備的差し止め命令に対して、米国労働省は「約400万人の勤勉な長時間労働者への公平な支払いを遅らせる裁判所の決定に強く反対する。最終規則は、包括的な規則作成手続きの結果であり、規則のあらゆる面の合法性に自信を持っている。われわれはあらゆる法的選択肢を検討している」という声明(<https://www.dol.gov/whd/overtime/final2016/litigation.htm>)を出している。

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