



News & Types: 雇用／労働法／福利厚生関連情報

あなたの職場でも、このような賃金・労働時間に関する問題が起きている可能性はありませんか？

9/24/2026

By: ノーリーン アムジャッド, ジェームズ ジャンセン

Practices: 雇用／労働法／福利厚生

米国労働省（Department of Labor : DOL）は、公正労働基準法（Fair Labor Standards Act : FLSA）の実務上の適用に関する疑問に回答するため、引き続きオピニオンレター（解釈通知）を発行しています。

2026年5月29日、DOLは、適用除外従業員（Exempt Employee）の区分、賞与計算、労働時間管理、食事時間などに関する4件の新たなオピニオンレターを公表しました。これらのオピニオンレターは法律そのものを変更するものではありませんが、DOLによる調査において、これらの問題がどのように判断される可能性が高いかを示す有益な指針となっています。

今回のオピニオンレターでは、FLSAに基づく一般的な賃金・労働時間に関する複数の論点を取り上げられています。具体的には、給与制の適用除外従業員が、適用除外以外の業務を別途時間給で行った場合でも適用除外の資格を維持できる条件や、従業員の総賃金額に一定割合を乗じて支給する四半期賞与制度が、追加の時間外割増賃金の再計算を行うことなくFLSAの時間外労働規定を満たす場合について説明されています。

また、無給の食事休憩中に従業員が安全が確保された勤務場所を離れることを選択した場合、その往復の移動時間が労働時間として補償対象となるか、さらに始業前の業務、労働時間の端数処理（Rounding）、および「デ・ミニミス（de minimis）」の原則（ごくわずかな時間については労働時間として扱わない考え方）を、雇用主がどのように評価すべきかについても示されています。

これらすべてのオピニオンレターが、すべての雇用主に当てはまるわけではありません。しかし、賞与制度を導入している企業、複数の職務を兼務する適用除外従業員がいる企業、または独自の勤怠管理や食事休憩制度を採用している企業は、これらの解釈が自社の現行方針に影響を及ぼすかどうかを確認することが望まれます。早い段階で必要な見直しを行うことで、将来的に賃金・労働時間に関する高額な請求や紛争へ発展するリスクを未然に防ぐことにつながる可能性があります。

Follow us on LinkedIn for additional Legal Updates.



増田・舟井法律事務所は、米国でビジネスを展開する日本企業の代理を主な業務とする総合法律事務所です。

当事務所は、シカゴ、デトロイト、ロサンゼルス、およびシアンバーグに拠点を有しています。