

News & Types: クライアント・アドバイザー

米国労働省一給与レベルに関する最終規則を発表 全雇用主は、新規則の遵守に備え適用除外(Exempt)従業員の給与額を見直す必要がある（本規則に関するウェビナーも開催中）

6/1/2016

Practices: 雇用／労働法／福利厚生

概要

今朝、米国労働省（「労働省」）は、雇用主が、経営幹部(executive)、運営管理職(administrative)または専門職(professional)の従業員に対する残業手当の支払義務免除資格があるか否かを判断する基準となる最低給与額を更新し、その基準額を引き上げるための最終規則を発表しました。2016年12月1日から、適用除外従業員(exempt employee)とみなされるための年収額は、47,476ドル以上でなければなりません。本規則の有効日に、従業員の年収が47,476ドルに満たない場合、（同従業員が適用除外従業員とみなされるには）雇用主は、最低給与額の基準を満たすようにその給与額を上げるか、あるいは1週間の労働時間が40時間を越えた全時間数については残業手当を支払わなければなりません（この場合、従業員は適用対象従業員(non-exempt)とみなされます）。本規則により、すべての雇用主が影響を受けることになります。

増田・舟井法律事務所では、本最終規則とその影響に関するウェビナーを行いますので、お申し込みください。

背景： 2015年7月6日、米国労働省は、公正労働基準法(「FLSA」)の下で免除条項について定める規制を、近代化に伴い更新し、簡略化するための規則案を発行しました。250,000件以上もの意見が交わされた後、今日、労働省は、その最終規則を発表しました。**本最終規則の発効日は、2016年12月1日です。**したがって、すべての雇用主は、本規則の遵守に備え、従業員の給与レベルを見直さなければなりません。一般的に、FLSAによる残業規則の適用から免除されるには、従業員は、以下の3つの必要要件をすべて満たしていなければなりません。

(1) 従業員が遂行した業務内容の質と従業員の任務項目の達成結果に拘わらず、固定給が支払われなければならない（「給与ベース・テスト(salary basis test)」）。

(2) 現在支給されている給与額が、現在の最低給与基準額（23,660ドル）の条件を満たしていなければならない（「給与レベル・テスト(salary level test)」）。

(3) 従業員の職務内要が、主として、経営幹部(executive)、運営管理職(administrative)または専門職(professional)としての職務内容であること（「任務内容テスト(duties test)」）。

本最終規則の下で、労働省が大幅な変更を加えたのは、給与レベル・テストです。

本最終規則の主要条項：発効日 - 2016年12月1日

(1) 適用除外従業員(exempt employee)とみなされるための給与額、すなわち年収は23,660ドルから47,476ドルに引き上げられます。

(2) 高額賃金従業員(highly compensated employee)とみなされるための給与額、すなわち年収は100,000ドルから134,004ドルに引き上げられます。

(3) 本規則の下、これらの給与レベルは、2020年1月1日から3年ごとに自動的に更新されます。

(4) 雇用主は、給与額の10%の金額を超えない限り、特定されたボーナスや（コミッションなどの）報酬金もその給与額の一部として支払うことができます。

増田舟井主催のウェビナー：本最終規則の実施は大きな改革です。増田・舟井法律事務所では、本規則について、および本規則を遵守するための必要手段についてご説明するためにウェビナーを行います。下記のスケジュールで行いますので、ご都合のよろしい日を選び、お申し込みください。

2016年5月27日（金） 午後12:00 – 1:00 米国中部標準時間

2016年6月8日（水） 午後12:00 – 1:00 米国中部標準時間

2016年6月15日（水） 午後12:00 – 1:00 米国中部標準時間

上記のいずれかの無料ウェビナーに登録なさりたい方は、ここをクリックしてください。

本件または他の雇用法関連事項に関してさらに情報をご希望の方は、雇用労働法部門のフランク・デルバルト弁護士(Tel: 847.734.8811 Email: fdelbarto@masudafunai.com)までお問合せ下さい。