

NO&T U.S. Law Update

米国最新法律情報

2024年12月 No.133

ホワイトカラーエグゼンプションの最低給料基準の増額を定めた規則を無効とした連邦地方裁判所の判断について（State of Texas v. U.S. Department of Labor 事件）

弁護士・ニューヨーク州弁護士 塚本 宏達

弁護士・ニューヨーク州弁護士 佐藤 恭平

はじめに

米国の公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）（以下「FLSA」といいます。）上の最低賃金及び時間外労働手当の規定の適用除外（エグゼクティブ職等のいわゆるホワイトカラーエグゼンプション等）のための最低給料基準について、2024年4月に米国労働省（Department of Labor）（以下「DOL」といいます。）がその基準を増額する内容の規則を定めていましたが、2024年11月15日、テキサス州東部地区連邦地方裁判所において、かかる規則は無効と判断されました（以下「本判断」といいます。）¹。

今回、裁判所は上記規則が全米において無効であると判断したため、（本ケースの当事者のみならず）米国における全ての使用者において、FLSA上のホワイトカラーエグゼンプションとして取り扱われる従業員の範囲に影響を与えることとなります。2024年4月にDOLが制定した上記規則に基づき、相当数の会社において一部の従業員のエグゼンプトの資格を維持するための給料額の増額が既に実施されていたり、今後実施される予定であったことを踏まえると、本判断の影響は非常に大きいものと考えられます。

そのため、以下では、ホワイトカラーエグゼンプションの概要を説明しつつ、本判断の内容やその意義等について紹介します。

ホワイトカラーエグゼンプションについて

FLSAでは、週40時間を超えて勤務する従業員の最低賃金及び時間外労働手当に関する使用者の義務が定められていますが、エグゼクティブ職（executive）、管理職（administrative）又は専門職（professional）に従事する従業員等について、FLSA上の上記義務が除外されています（いわゆるホワイトカラーエグゼンプション）。

もっとも、特定の従業員をホワイトカラーエグゼンプションとして取り扱うためには、FLSA上の要件を満たす必要があります。FLSAでは、ホワイトカラーエグゼンプションについて、当該従業員が「真正なエグゼクティブ職、管理職又は専門職の立場で雇用されている（employed in a bona fide executive, administrative, or professional capacity）」必要があると規定されていますが、FLSAではこれらの用語は具体的に定義されておらず、労働長官が定める規則によって定義され、範囲が定められると規定されています（FLSA 213条(a)(1)）。

¹ State of Texas v. U.S. Department of Labor, No. 4:24-cv-499 (E.D. Tex. Nov. 15, 2024)

上記の FLSA の規定を受けた DOL の規則では、ホワイトカラーエグゼンプションに該当するためには、基本的には、①当該従業員の主な職務内容がエグゼクティブ職、管理職又は専門職の職務であること（job duties 基準）、②業務の量や質にかかわらず事前に決定された金額の給料がサラリーとして支払われること（salary basis 基準）、及び③当該従業員が一定額を超える給料を受領していること（最低給料基準）のいずれも満たす必要があると規定されています（29 CFR Part 541）。もしこれらの基準を一つでも満たさない場合には、当該従業員はノンエグゼンプト従業員とみなされ、使用者は、当該従業員に対して FLSA 上の最低賃金及び時間外労働手当の義務を負うことになります。

2024 年 4 月 26 日、DOL は、ホワイトカラーエグゼンプションに適用される上記③の最低給料基準を、週 1,128 ドル（年 58,656 ドル）に増額し、また、最新の賃金データを反映すべく 3 年ごとにこれらの基準を調整する仕組みを導入する内容の規則（以下「2024 年規則」といいます。）を公表しました²。この 2024 年規則では最低給料基準の二段階での増額が予定されており、ホワイトカラーエグゼンプションについては、2024 年 7 月 1 日以降、週 684 ドルから 844 ドル（年 35,568 ドルから 43,888 ドル）に増額し³、2025 年 1 月 1 日以降、週 844 ドルから 1,128 ドル（年 43,888 ドルから 58,656 ドル）に増額することになっていました⁴。

その後、テキサス州や事業者団体等によって、テキサス州東部地区連邦地方裁判所において上記の 2024 年規則の有効性が争われました。

本判断について

本件訴訟において、原告側は、2024 年規則は、ホワイトカラーエグゼンプションへの該当性について、FLSA の文言により求められる職務内容に基づいた基準（つまり、上記①の job duties 基準）が、最低給料基準と取って替えられてしまう程度にまで最低給料基準を増額する内容であるため、DOL が FLSA において認められた権限の範囲を超えて定めたものであると主張し、その有効性を争いました。

2024 年 11 月 15 日、テキサス州東部地区連邦地方裁判所は、全米において 2024 年規則を無効とする旨の判断を下しました。その理由として、FLSA の文言（「真正なエグゼクティブ職、管理職又は専門職の立場で雇用されている（employed in a bona fide executive, administrative, or professional capacity）」）に照らすと、ホワイトカラーエグゼンプションへの該当性は給料の金額ではなく職務の内容により判断されるべきであること（FLSA では給料の額への言及はありません。）、2024 年規則においてホワイトカラーエグゼンプションのための最低給料基準を高く設定した結果、本来依拠されるべき job duties 基準 がほとんど機能しなくなり、事実上給料額のみがホワイトカラーエグゼンプションの基準になってしまうこと⁵等が挙げられています。

実際、job duties 基準 を満たしているにもかかわらずエグゼンプトの資格を失うことになる従業員が多数存在していました。裁判所は、DOL 提供のデータに基づき、給料が週 684 ドルから 844 ドルの間の従業員の少なくとも約 3 分の 1 は job duties 基準 を満たしていた（が、2024 年規則に基づく 2024 年 7 月 1 日の最低給料金額の増加により、エグゼンプトとして取り扱われなくなったはずである）と試算しています。

本判断の意義について

本判断の意義、今後の見込み及び本判断を受けて考えられる対応としては、以下のとおりです。

² <https://www.federalregister.gov/documents/2024/04/26/2024-08038/defining-and-delimiting-the-exemptions-for-executive-administrative-professional-outside-sales-and>

³ この増額により、約百万人の従業員がエグゼンプトではなくなったとされています。

⁴ この増額により、更に約三百万人の従業員がエグゼンプトではなくなる想定でした。

⁵ 本判断において、最低給料基準は、明らかにノンエグゼンプトである従業員を排除するためだけに設定されているため、意図的に低い金額で設定されるべきであり、その点については歴史的に見て DOL も理解していたと説明されています。

- 本判断を受けて、2024年規則は全米において無効となりました⁶。2024年規則において予定されていた2025年1月1日付けでの最低給料基準の変更は効力を有しないことになり、また、2024年7月1日付けで効力が生じていた最低給料基準の変更も無効となります。そのため、連邦レベルでのホワイトカラーエグゼンプションの最低給料基準は、2024年7月1日より前の水準、つまり、週684ドル（年35,568ドル）に戻ります。
- DOLは2024年11月26日に本判断について上訴したため、今後の動向につき注視が必要です。
- 本判断を受けて、使用者側の対応としては、上訴等の動向に注視しつつ、（1）2024年規則で定められていた新たな最低給料基準に合わせるための従業員の給料の増額等、予定されている雇用条件の変更を取りやめる、（2）2024年規則を遵守するために既に行われていた雇用条件の変更を元に戻す（但し、既に支払った給料を取り戻すことはできません。）、又は（3）2024年規則を遵守するために既に行われていた雇用条件の変更についてそのまま維持する等の選択肢を検討することが考えられます。

なお、州や地方自治体によっては、連邦レベルのホワイトカラーエグゼンプションの基準よりも厳格な基準を定めている場合もありますので、この点については注意が必要です。

2024年12月16日

⁶ なお、2024年規則では、ホワイトカラーエグゼンプションだけでなく、高額給料従業員（“highly compensated” employee）のエグゼンプションの年間最低給料基準についても増額する内容が含まれていました。本判決では、かかる高額給料従業員のエグゼンプションについては明示的には分析されていませんが、脚注において、ホワイトカラーエグゼンプションの最低給料基準の変更に関する裁判所の分析が同様に妥当する旨が記載されています。

[執筆者]

**塚本 宏達**

(Nagashima Ohno & Tsunematsu NY LLP 弁護士・ニューヨーク州弁護士 パートナー)

hironobu_tsukamoto@noandt.com

京都大学法学部及び The University of Chicago Law School 卒業。05 年～07 年 Weil, Gotshal & Manges LLP (シリコンバレー) 勤務。雇用関連法と知的財産法の分野を中心として国内外の依頼者に対しリーガルサービスを提供するほか、会社法関連紛争、不動産取引関連紛争等、企業活動に関連する多様な紛争案件の代理経験も豊富に有する。また、海外訴訟のマネジメントや国際仲裁案件の代理といった国際紛争対応も行っている。

**佐藤 恭平**

(Nagashima Ohno & Tsunematsu NY LLP 弁護士・ニューヨーク州弁護士 カウンセル)

kyohei_sato@noandt.com

2006 年早稲田大学法学部卒業。2008 年早稲田大学大学院法務研究科修了。2015 年 Fordham University School of Law 卒業 (LL.M. in Banking, Corporate, and Finance Law)。2009 年弁護士登録 (第一東京弁護士会。2014 年に留学のため弁護士登録を一時抹消し、2015 年再登録。)、長島・大野・常松法律事務所入所。入所以来、M&A を中心に様々なコーポレート案件に従事する。2015 年より長島・大野・常松法律事務所ニューヨーク・オフィス (Nagashima Ohno & Tsunematsu NY LLP) に勤務し、ニューヨークを拠点として、M&A、紛争対応、企業結合規制対応等を中心に、日本及び米国における企業法務に関するアドバイスを幅広く提供している。

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

www.noandt.com

NAGASHIMA OHNO & TSUNEMATSU NY LLP

450 Lexington Avenue, Suite 3700
New York, NY 10017, U.S.A.

Tel: +1-212-258-3333 (代表) Fax: +1-212-957-3939 (代表) Email: info-ny@noandt.com



Nagashima Ohno & Tsunematsu NY LLP は、米国における紛争対応や日米間の国際取引について効率的な助言を行うことを目的に、長島・大野・常松法律事務所のニューヨーク・オフィスの事業主体として 2010 年 9 月 1 日に開設されました。米国の法務事情について精緻な情報収集を行いつつ、米国やその周辺地域で法律問題に直面する日本企業に対して、良質かつ効率的なサービスを提供しています。

長島・大野・常松 法律事務所

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目 7 番 2 号 J P タワー

Tel: 03-6889-7000 (代表) Fax: 03-6889-8000 (代表) Email: info@noandt.com



長島・大野・常松法律事務所は、約 600 名の弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所であり、東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ、ジャカルタ*及び上海に拠点を構えています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガルサービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。

(*提携事務所)

NO&T U.S. Law Update ~米国最新法律情報~の配信登録を希望される場合には、
<https://www.noandt.com/newsletters/nl_us_law_update/>よりお申込みください。本ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、<newsletter-us@noandt.com>までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所からその他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承いただけますようお願いいたします。