



News & Types: 雇用／労働法／福利厚生関連情報

慌てずに、人事コンプライアンスを守ろう： 2026年1月5日付米国労働省（DOL）オピ ニオンレターの要点

3/19/2026

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

2026年1月5日、米国労働省（DOL）は、既存の賃金・労働時間および休暇に関する連邦法が日常的な職場で生じる具体的な事例にどのように適用されるのかを明確にする6通のオピニオンレターを発表しました。これらのオピニオンレターは新たな法律を創設するものではありませんが、米国労働省の公式な執行上の見解を示しており、当局の見解に基づき誠実に法令遵守に努めていたことを裏付ける根拠資料として活用することができます。

いくつかのオピニオンレターは公正労働基準法（FLSA）に基づく残業（overtime）に関する法令遵守に焦点を当てています。たとえば、従業員を固定給から時給制へ再分類することで適用除外（exempt）ステータスが失われる場合、業績連動型ボーナスを残業代の計算に含めなければならない場合、および始業前に義務付けられる活動（pre-shift activities）を有給時間としてカウントしなければならない場合などが含まれます。別のオピニオンレターでは、小売・サービス業に適用される歩合給（コミッション）に基づく限定的な残業代適用免除について言及し、連邦最低賃金の基準とチップ・クレジット（tip credits）制度がその分析にどう影響するかを明確にしています。重要なのは、一部のガイダンスは限定的な状況下で連邦法上のリスクを軽減する可能性があるものの、州の賃金法は引き続き適用される場合が多い、という点です。

米国労働省はさらに、家族・医療休暇法（FMLA）に関する典型的な論点にも言及しています。たとえば、天候不良などにより部分的または週全体にわたる操業停止（shutdown）が発生した場合における休暇の算定方法や、医療を受診するための移動時間にFMLA休暇を使用できるか、といった点です。これらの明確化は、断続的（intermittent）休暇または短時間勤務（reduced-schedule）休暇を管理する雇用主にとって特に重要です。

重要なのは、ボーナスの仕組み、勤務時間の記録方法、休暇の計算方法といった細かな運用上の判断が、コンプライアンス上のリスクに大きく影響する可能性があるということです。これらの問題が事業の運用に関わる場合は、今簡単に見直しておくことで、後々より深刻な問題が発生することを防ぐことができます。

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、およびジャンバーグに拠点を有しています。