

September 30, 2019

1

労働と雇用関連事項

ホワイトカラー従業員の給料基準値を上げるという労働省の最終的な残業規則に関する問題:

雇用主は給与の支給法を変更するのならば2020年1月1日までにを行う必要があります。

サラ H. ジョッカ著

新しい規則に関する30のFAQ(よくある質問)

DOL(「労働省」)は、エクゼンプト従業員が、公正労働基準法(「公正労働基準法」)のホワイトカラーエクゼンプションとされる時の年給基準値を35,568ドル(現在は23,600ドル)、週給にすると684ドルにする、とした**最終的な残業エクゼンプト規則**(以下「規則という」)を提示しました。これにより残業手当を受けられる米国の労働者は130万人増えると見られています。

この規則は2020年1月1日から有効になります。これよりはるかに大きく基準値を高めようとした同じような変更提案が2016年12月1日に出されたことを覚えている方も多いと思われませんが、この時の提案は有効になる前にテキサス州の連邦判事により止められました。今回この規則の施行が差し止めとされなかった場合に向けて、新しい規則の要件を満たす上で、雇用主がホワイトカラー従業員にどのような対応をしたらよいかという点について、雇用主から出るであろう30のよくある質問をリストしました。(このリスト弊社にて作成したのですが、その中には労働省からの情報も含まれています。)

Q.1. この最終規則の「残業」に関する目的は何ですか？

A.1. この最終規則は、ホワイトカラー従業員がFLSA(「公正労働基準法」)の最低賃金と残業手当保護から除外されるかどうかを判断する規則を改正するものです。ホワイトカラー従業員は事実上幹部、管理職、または専門職の地位に雇用されたときエクゼンプト(「ホワイトカラーエクゼンプション」となります。これらの用語は労働省規則、29CFRパート541で定義されています。

Q.2. 「残業手当」とは何ですか？

A.2. 特にエクゼンプトとされない限り、公正労働基準法が適用される従業員は労働週に40時間以上働いた時間に対して、通常の給料の1.5倍を下回らない額が支給されなければなりません。

Q.3. 「労働週」とは何ですか？

A.3. 雇用主は自らの労働週として連続する168時間/7日の一定期間を自由に決めることができます。

ただし、いったん決めてしまったらそれを変更することはできません。

Q.4. 従業員がホワイトカラーエクゼンプションの定義の1つに当てはまるかどうかは何により決められますか？

A.4. エクゼンプションとされるには、ホワイトカラー従業員は通常次のようになっていることが条件となります。

1. サラリーを支給されていなければなりません。
つまり、遂行する仕事の質または量の変動により減らされることはなく、事前に決められた一定の給料を支払われるということです。(「給料支給条件」)
2. 指定された週給レベル以上が支払われなければなりません。
このレベルは最終規則では週当たり684ドル(通年労働者の場合は年給として35,568ドル相当)とされています(「給料額条件」)。くわえて、
3. 労働省の規則が定義する幹部、管理職、専門職の仕事を中心に遂行する者でなければなりません。(「職責条件」)。

従業員の中には、給料支給条件や給料額条件が適用されない場合もあります。(例えば、医者や弁護士です。)

また、労働省の規則は、高額総年給レベル(この最終規則では107,432ドル)を上回る給料を稼ぎ、最低職責条件を満足する高額給与所得者(「HCE」)のエクゼンプションも規定しています。

Q.5. ホワイトカラーのサラリー労働者の残業規則への大きな変更とは何ですか？

A.5. この規則は新しい標準給料レベルを設定しています。この規則は現在の週給455ドル(通年労働者では23,600ドル)という標準給料レベルを、週給684ドル(通年労働者では35,568ドル)に引き上げています。また、HCEへの総年給レベルを現在の100,000ドルから107,432ドルまで引き上げています。

雇用主は、標準給料額条件を満足するために給料の10パーセントまで非裁量賞与や奨励給(コミッションを含む)として支払うことができます。

ただし、こうした支払いは、四半期毎またはそれより頻繁な周期で行われなければなりません。

これにより、サラリー額の3,557ドルをボーナスの形で支払うことが可能となります。

また、この規則は米国の海外領土および映画産業の労働者への特別な給料レベルを改訂しています。それは、

- 455ドル/週 - プエルトリコ、米国バージンアイランド、グアム、北マリアナ諸島の労働者の特別な給料レベル
- 380ドル/週 - 米領サモアの労働者の特別な給料レベル
- 1,043ドル/週 - 映画産業の労働者の「ベース額」基準値

Q.6.a. この最終規則で決められた新しい給料レベルに関わる要件を雇用主はどのように実行したら良いのでしょうか？

A.6.a. 新しい標準給料レベルへの対応として雇用主には様々なオプションがあります。残業手当を新たに受けられるようになる従業員に対して、雇用主は次の対応が可能です。

- 何の変更もしない。
- 従業員をエクゼンプトのままとするために、次のいずれかをする。
 - 職責条件を満たす従業員の給料を少なくとも新しい給料レベルまで高め、エクゼンプトステータスを保持しておく、または
 - Q.5.で説明した非裁量賞与を支払って給料を高める。
- 従業員を時給従業員に変更する、そして
 - 残業時間に対してその従業員の通常給料の1.5倍の残業プレミアムを支払う。
 - 残業時間を減らすまたはなくす。
 - 仕事量を調整直す。
 - 仕事のスケジュールを調整または仕事量を長い時間に配分する。
 - 上記のいずれかを組み合わせる。
- サラリー支給のノンエクゼンプトに変えて、
 - 給料の上に残業手当を払う。
 - 基準給料額を下げ(ただし、少なくとも適用される最低時間給は支払われるようにする)、労働週で40時間を超えて働いた残業時間に対して追加支給し、週当たりの支給は一定にしておく。
 - 支払いを変動させる。(ハーフタイム)
 - 同意に基づいての支払いとする

影響を受ける各従業員の状況にあわせて、雇用主は対応を決めることになるでしょう。

例えば、定期的に残業が発生する者で、新しい標準給料レベルをわずかに下回る額を支給されている従業員には、残業エクゼンプトのステータスを維持して雇用主が残業プレミアムを支払わなくて済むように、昇給を考えることになるかと思えます。他方で、残業はまれにしかしない、またはほとんどしない従業員に対しては、雇用主は必要になった時点で残業プレミアムを払うという形を選ぶでしょう。

この規則では、従業員の区分がエクゼンプトから残業手当を受けるとなったとしても、従業員への支給をサラリー扱いから時間給に変更することは求めていません。

Q.6.b. 支給額が新しい給料レベル以下の従業員は時間給に変えなければなりませんか？

A.6.b. いいえ、公正労働基準法またはホワイトカラーエクゼンプションを規定している規則は、残業手当を受けられることのできる従業員を時給での支払いに変更するようには要求していません。現在の規則下で、合法的に残業手当を受けられるサラリー従業員(ホワイトカラー、ブルーカラーどちらも)は何百万人もいます。

Q.7. こうした変更が有効になるのはいつですか？

A.7. 2020年1月1日。同日、新しい標準給料レベル(週給684ドルまたは年給35,568ドル)およびHCEの総給与額(年間107,432ドル)が有効となります。

Q.8. 更新はいつから始まりますか？

A.8. はっきりしていません。以前の提案規則は、変更は3年毎に有効になるというものでした。しかしこの規則はそのようなことは言及ありません。

Q.9. ホワイトカラーエクゼンプションの判断に使われる標準職責条件は、この規則により影響を受けますか、または変更されますか？

A.9. いいえ。労働省は標準職責条件には何の変更も行いませんでした。

労働省は、標準給料レベルを高め、それが将来自動的な更新されていけば、標準職責条件を満足する労働者にも、多くの残業対象とされる仕事をしている場合には(レジ係りや商品の棚積みをしている者など)残業手当が与えられるだろうと考えています。

Q.10. 州が独自の残業法を施行したらどうなりますか？

A.10. 公正労働基準法は最低賃金と時給標準を出していますが、州がそれより労働者を保護するための標準を制定することを禁止していません。州が公正労働基準法の条項よりさらに従業員を保護する標準を制定した場合には、その州では高い方の標準が適用されることになります。

方針に関わること

Q.11. 新たに残業手当を受けられるようになる従業員は、毎日仕事時間を記録するか、または「タイムクロックをパンチ」しなければなりませんか？

A.11. いいえ。残業手当を受けられる労働者は、タイムクロックをパンチする必要はありません。公正労働基準法は、ノンエクゼンプト労働者の記録を保管するように求めています。これは労働者が稼いだまたは受けることのできる賃金を確実に支給してもらうためのものです。雇用主には労働者の仕事時間の管理に関していくつかのオプションがあります。オプションの中にはコストが低く、かつ負担が少ないものもあります。記録のための書式や記録簿など特定なものは指定されていません。また雇用主は残業手当を受けられる従業員の労働時間をどのように記録するかは自分で選ぶことができます。例えば、ほとんど変化しない一定のスケジュールで仕事をする従業員の場合には、雇用主は単にそのスケジュールの記録を保管し、労働者の実際に働いた時間がスケジュールとは異なるものとなったときにスケジュールに変更内容を記載します。「(例外の報告)」 [ファクトシート21: 公正労働基準法\(公正労働基準法\)下での記録保持に関する要件](#)参照。

フレキシブルなスケジュールで仕事をする従業員の場合も、雇用主は、そのような従業員が仕事を開始したり終えたときにサインインすることを求める必要はありません。雇用主は従業員が働いた毎日の時間を正確に記録し、開始と終了時間は記録する必要はありません。そこで、雇用主は従業員が毎日働いた労働時間合計(それには残業時間も含まれます)を各支払い期の末に提出すれば良いとすることができます。

Q.12. タイムクロックをパンチしなければならないということは、従業員がフレキシブルに働くということを制約しませんか？

A.12. 公正労働基準法は、労働者がタイムクロックをパンチすることは要求していません。さらに、公正労働基準法での記録保持要件は、雇用主がその労働者に与えることのできる労働の柔軟性を制限するものではありません。これらの記録保持要件は、雇用主が支払い期毎に毎日働いた仕事時間合計を正確に記録し、従業員が働いた全ての時間に対して完全に支給がされるようにするためのものです。雇用主は何時に仕事を始め、何時に仕事を終えたかということから従業員が記録するように求める必要はありません。毎日の仕事時間の合計のみを記録してあれば良いのです。特別に指定されている記録用の書式や記録簿はなく、雇用主は残業手当を受けられる従業員の仕事時間の文書化や記録法を自分で選ぶことができます。雇用主は、従業員が自身の毎日の労働時間合計を正確に記録しているのであれば、フレキシブルな時間で働くことを許容できます。

たとえば、残業手当を受けることのできる従業員にフレキシブルな労働スケジュールが与えられていたとします。その従業員は特定の時間に働かなければならないということではなく、その代わり週当たり最低40時間は働くこととされていたとします。ある週に、この従業員は月曜に早く仕事を離れ、子どものサッカーの試合に行きます。月曜の夜遅くに家から少し仕事をして、火曜日と水曜日は仕事場に遅くまでいて優先度の高いプロジェクトを進め、木曜日は午後の途中でジムのクラスに参加するために仕事を離れ、クラスが終わってからまた仕事に戻ってくるといった働き方ができます。雇用主は従業員に対して毎日仕事に来たり仕事を離れたりするときに「クロック・イン、アウト」することを要求しません。ただし、雇用主は従業員が毎日仕事をした時間を正確に記録保持しておかなければなりません。そこで各支払い期の終わりには、従業員は毎日仕事をした時間の合計(それには残業時間も含む)を雇用主に提出することになります。

Q.13. 公正労働基準法は残業手当を受けられる従業員にフレキシブルスケジュールを認めていますか？雇用主は在宅勤務やフレキシブルスケジュールで働くことを許容できますか？

A.13. はい。公正労働基準法は、シフト労働に関してその最小時間や最大時間を求めています。またシフトを分けることなども禁止していません。仕事が行われるところで、事前に決められたスケジュールで仕事をしなければならないという制約はありませんし、仕事をする場所に関して何らかの制約をすべきことは要求されていません。また、いつ仕事をするかということに対しても制約はありません。[ファクトシート22: 公正労働基準法下での労働時間を参照](#)

Q.14. この規則は、労働者の時間をトラッキングしなければならないので雇用主にとっては難しいものではありませんか？

A.14. いいえ。ほぼ全ての雇用主はすでに、残業手当を受けられる従業員に対してこのようなシステムや方針を持っていますから、雇用主に新しい義務が課されたり、または新しいシステムを採用するよう要求されたりすることはありません。この規則により新たに残業を受けようとする従業員に既存のシステムを使っていくことができます。

従業員の労働時間の「パンチイン」と「パンチアウト」に関する要求事項はありません。雇用主と従業員は、残業時間をトラッキングするために適切な記録を保存する上で必要となるシステムを自由に決めることができます。毎日の仕事時間が完全かつ正確に記録できるのであれば、雇用主はどのような方法を採用しても構いません。

一定のスケジュールで働く従業員は、毎日の労働時間をトラッキングしておく必要はありません。むしろ、雇用主と従業員は、毎日また週の労働時間を表すものとなるデフォルトのスケジュールをあらかじめ同意の上で決めておき、従業員はその同意済みのスケジュールに従ったということを示していけば良いこととなります。従業員がスケジュールから逸脱した場合のみ、雇用主はその仕事時間への変更を記録する必要があります。

フレキシブルなスケジュールで働く従業員に対しては、雇用主は従業員に仕事の開始と終了のときのサインインを要求する必要はありません。雇用主は従業員が毎日働いた時間を正確に記録保持しておく必要があります。そこで、雇用主は支払い期末に、毎日の仕事時間合計(それに残業時間も含む)を提出してもらえば良いということになります。

多くの従業員、エクゼンプトとノンエクゼンプト両方とも、フレキシブルスケジュールで働く者は、雇用主のために仕事をした時間を記録することにより自分たちの毎日のまた週当たりの労働時間をトラッキングできるようになります。[ファクトシート21: 公正労働基準法下での記録保存の要件を参照](#)。

非裁量賞与と奨励給

Q.15. この最終規則下での新しい給料および報酬レベルはどのようなものですか？

A.15. この最終規則が2020年1月1日に有効になると、「標準」給料レベルは週当たり684ドル(通年労働者の場合は年間35,568ドルに相当)になり、これは、週当たり455ドル(年間23,660ドル)からの上昇です。「高額給与所得者」の年間報酬合計としては、これまでの年間100,000ドルが107,432ドルに上がります。

Q.16. 雇用主は賞与を使って、新しい標準給料額条件の一部を満足させることはできますか？

A.16. はい。労働省は規則を変えて、非裁量賞与と奨励給(コミッションを含む)を標準給料額条件の10パーセントまで使うことを許容しています。そのような賞与の例としては、生産性や収益性に関連付けられる非裁量奨励賞与(例えば、前期四半期のビジネスにて得られた利益の一定のパーセンテージを基に出されるボーナス)などがあります。ボーナスをたくさん支給する会社では、標準給料レベルに入れられる額は、必要とされている給料額の10パーセントまでです。

非裁量賞与や奨励給(コミッションを含む)を標準給料額条件を満たすために使おうとする雇用主は、そのような支払いを、四半期毎、またはそれより頻繁に行われなければなりません。

Q.17. 裁量賞与と非裁量賞与の違いは何ですか？

A.17. 非裁量賞与と奨励給(コミッションを含む)は、従業員がより効率よく仕事をするように、または会社に留まっているようにさせるために従業員に払う報酬です。例としては、設定した生産目標に到達したことに対するボーナス、雇用関係保持のためのボーナス、一定の計算式を基にしたコミッションの支払いなどです。

これに対して、裁量賞与は、賞与を与えるという決断および支給額が雇用主のみの裁量で決められるもので、事前に発表していた基準に沿って出されるものではありません。たとえば、ある特定の行為に対して出される事前報告のなかったボーナス、任意の自発的な報償などです。

Q.18. 雇用主は、ある四半期従業員が十分に非裁量賞与や奨励給(コミッションを含む)を受けなかったときには、不足分を満たすための「キャッチアップ」支給を行ってエクゼンプトのステータスを維持させることができますか？

A.18. はい。従業員がある52週の期間にそのエクゼンプトのステータスを保持するに足るだけの非裁量賞与や奨励給(コミッションを含む)を受けなかった場合は、労働省は52週の期間の終わりに「キャッチアップ」支給をすることを認めています。雇用主には不足分(前の52週期の標準給料レベルの10パーセントまでとして)補充するのに1回の支払い期が与えられます。そのようなキャッチアップ支給は、前期の52週の期間全体の給料額に対してのみのものとなり、支給が実施された第52週期の給料額に対してのものとはなりません。雇用主がキャッチアップ支給をしなかった場合は、従業員は前期の52週の期間にした残業時間への残業手当を受けられることとなります。

その他の質問

Q.19. 最終規則の変更は、給料レベルを満たすために雇用主が高額給与所得者(HCD)にボーナスを出す方法を変えるものとなりますか？

A.19. いいえ。HCEの給料額条件を満足できるようにするために雇用主が出すボーナスの出し方を変えるものとはなりません。最終規則下でHCEにエクゼンプションを要求するには、雇用主は、給料または料金として少なくとも週当たり684ドルの標準週給を支払わなければなりません。ただ、年間総報酬の残り部分には、コミッション、非裁量賞与、およびその他の非裁量報酬を含めることができます。雇用主は、コミッション、非裁量賞与、およびその他の非裁量の繰延べ報酬でHCEの年間報酬の大部分を支払っていくと見られるので、労働省は、雇用主が週当たりの標準給料額を満たすために、非裁量賞与や奨励給を使うことを認めることは適切でないと判断しました。

Q.20. 雇用主は新しい標準額を満足するために、クリスマスボーナスを従業員の給料の一部として使うことはできますか？

A.20. 最終規則が2020年1月1日に有効になると、雇用主は、非裁量賞与および奨励給(コミッションを含む)で標準給料レベルの10パーセントまで満たすことが許容されるようになります。非裁量賞与や奨励給は従業員に対して支給が約束されている報酬で、さらに効率よく仕事をさせるようにしたり、会社に留まって働いてもらうようにするためのものです。これに対して、裁量賞与は、賞与を与えるという決定および支給額が雇用主のみの裁量で決められるもので、事前に発表していた基準に沿って出されるものではありません。事前に発表されていなかった休暇ボーナスなどは裁量賞与となります。なぜなら、これは、完全に雇用主の裁量で決められるものであるからで、これは684ドルの標準給料レベルのいかなる部分をも満たすものにはなりません。

Q.21. 雇用主の下に、エクゼンプションの要件を満足する仕事がある場合、その雇用主は、新しい最低給料レベル以下の者のみをノンエクゼンプトに再区分し、そのレベル以上の者はエクゼンプトのままにしておくことはできますか？あるいは、全てをエクゼンプトあるいはノンエクゼンプトにする必要がありますか？

CLIENT ALERT

5

A.21. 「ホワイトカラー」エクゼンプションとするには、従業員はサラリーベースで支給が行われ、一定の給料レベル以上支払われ、それぞれ職責条件を満足する者でなければなりません。従業員が幹部、管理職、または専門職の職責条件を満足し、給料基準要件を満足し、給料レベル要件を満たすまたはそれを超える支給を受けているのであれば、その従業員はエクゼンプションの要件を満たすということになります。こうした基準のいずれかを満たせない場合は、エクゼンプション要件を満たしたことはありません、ノンエクゼンプトとされます。エクゼンプションは従業員毎に適用されるものであって、特定の区分された従業員に適用されるというわけではありません。給料レベルと給料ベースの要件は、外部営業員、ライセンスを有するまたは認可済みの医師、弁護士、教師などには適用されません。これらの職業にて職責条件を満たせる従業員は、その給料に関係なくエクゼンプトとされます。

Q.22. パートタイムのサラリー従業員はこの最終規則により影響されますか？

A.22. 労働者がフルタイムであろうとパートタイムであろうと、エクゼンプションとされる標準給料レベルは週当たり684ドルとなります。しかし、従業員は労働週にて40時間を超えない限り、残業手当を受けることはできません。

Q.23. 雇用主が従業員に隔週に支給をするという場合、その給料支払い期間を週または月に変更する必要がありますか？

A.23. いいえ。雇用主は隔週の支給を続けることができます。雇用主が残業手当を支給する義務があるかどうかということは週単位で判定されますが、支払いはいは隔週とすることができます。

Q.24. 雇用主が年額ベースで判断している場合、それは規則順守とされますか？（または、週毎に法を遵守していることを確認していかなければなりませんか？）

A.24. 従業員のエクゼンプトのステータス、またノンエクゼンプトの場合は残業手当を受けるという従業員の権利は、週単位で判断されます。一般的に、エクゼンプトのステータスを保持しておくには、従業員は職責条件を満足し、最低週当たり684ドル支給されているという必要があります。

Q.25. 雇用主はある者を給料支給のノンエクゼンプトと区分し、支払われる給料は必要額を下回るものの、残業手当を支給するということはできますか？

A.25. はい。雇用主は、仕事した全時間に対して支払う額が連邦政府の定める最低賃金以下となっていないのであれば、また週当たり40時間を超える全時間に対して残業手当を出しているのであれば、必要とされている週当たり684ドル（新しい残業の最終規則）以下となる給料基準でノンエクゼンプト従業員に支給を行うことが許容されています。**ファクトシート23: 公正労働基準法の残業手当要件参照**

Q.26. 従業員が時給で支払われていますが、責務の要件は全て満たすというとき、その従業員は給料支給とすべきですか？この従業員が時給としての支給を希望した場合、それは従業員により文書で示されそれには署名を入れたものとしておくべきですか？

A.26. 従業員は、エクゼンプションと区分される上での責務の要件を満たしていたとしても、時間ベースの支給を受けている者は、一般的に残業手当を受けられません。雇用主は、エクゼンプションであると言って、残業手当を支払わないことを意図しているわけではないのなら、職責条件を満足する従業員にサラリーベースで支給しなければならないということはありません。

Q.27. 48,000ドル支給されている「アシスタントマネージャー」はエクゼンプトのカテゴリーに入れられますか？

A.27. 標準職責条件を満足しない労働者、これには多くのアシスタントマネージャーが含まれますが、（数多くの裁判所が決断を下したように）これらの者は、エクゼンプションとされず、残業手当を受ける労働者となります。

Q.28. 会社のマネジメントチームが幹部職の職責条件を満足した場合、その給料が新しい週当たり648ドルという額以下であっても、残業手当の支給からエクゼンプトとなりますか？

A.28. エクゼンプトの幹部、管理職、専門職の従業員は、給料支給条件を満足し、また必要とされている給料額を支給されているということに加えて、職責条件を満足しなければなりません。従って、従業員が職責条件だけを満足しても必要とされている給料額に達していなければ、エクゼンプトとされる基準を満足したことはありません。そこで、40時間以上働いた週に関しては残業手当が支給されなければなりません。

Q.29. 従業員が非裁量賞与の支払日前に会社を辞めた場合、どうなりますか？雇用主はその四半期のボーナスを払って、その従業員には、実際に雇用されていた期間に最低週当たり638ドル支給されたということにしなければなりませんか？

A.29. 最終規則が2020年1月1日に有効になると、雇用主は、非裁量賞与と奨励給（コミッションを含む）で標準給料レベルの10パーセントまで満たすことが認められるようになります。非裁量賞与と奨励給は、従業員に約束されている報酬で、より効率的に仕事をさせるようにしたり、または会社に留まっているようにさせるものです。これに対して、裁量賞与は、賞与を与えるという決定および支給額が雇用主のみの裁量で決められるもので、事前に発表していた基準に沿って出されるものではありません。

「ホワイトカラー」エクゼンプションとされる従業員に関しては、従業員には週当たり684ドルが支給されなければなりません。雇用主は雇用の最初の週または終了の週に給料を全額支払わなければならないということはありません。雇用主は雇用の最初の週または終了の週に関しては実際に働いた時間に対して、従業員の給料を基にその時間に相当する分を支払えば良いことになります。これは規則29 CRF 541.602(b)(6)に規定されています。

Q.30. 週当たりの額は税引き前として計算されますか、あるいは税引き後として計算されますか？

A.30. 労働省が見ているのは、税引き前での従業員の総賃金です。

CLIENT ALERT

6

この「クライアント・アラート」は、ディキンソン・ライト弁護士事務所が発行しているもので、労働と雇用関連法に関する重要な事柄・出来事をクライアントや知り合いの方々に提供することを目的としています。これは情報提供のみを意図しているもので、法的または専門的なアドバイスではありません。ここで取り上げたトピックに関して特定の質問または懸念事項をお持ちの場合は、ディキンソン・ライトの弁護士にご相談ください。



サラ H. ジョッカ氏、CIPP-US
ディキンソン・ライト、コロンバス事務所
電話: 614.744.2943
電子メール: sjodka@dickinsonwright.com

CLIENT ALERT

September 30, 2019

1

LABOR AND EMPLOYMENT

DOL'S ISSUES FINAL OVERTIME RULE INCREASING THE WHITE-COLLAR EMPLOYEE SALARY THRESHOLD. EMPLOYERS HAVE UNTIL JANUARY 1, 2020 TO CHANGE PAYROLL PRACTICES

by Sara H. Jodka

30 FAQs about the New Rule

The Department of Labor ("DOL") unveiled the [final version of its overtime exemption rule](#) (the "Rule"), which sets the annual salary threshold for exempt employees to qualify for the Fair Labor Standards Act's ("FLSA") white-collar exemptions at \$35,568 per year or \$684 a week, an increase from the current \$23,600 annual salary rate. This will make an estimated 1.3 million additional US workers eligible for overtime compensation.

The Rule will become effective January 1, 2020. Many may remember that a similar—much more aggressive salary threshold increase—rule change was proposed to become law December 1, 2016, but was stopped by a Texas federal judge before it could take effect. In the event the Rule is not stopped, here is our (and some of the DOL's) list of employers' 30 most frequently asked questions as they work to transition their white-collar employees to meet the new Rule's requirements.

Q.1. What is the purpose of the "Overtime" Final Rule?
A.1. This Final Rule updates the regulations for determining whether white-collar salaried employees are exempt from the Fair Labor Standards Act's ("FLSA") minimum wage and overtime pay protections. They are exempt if they are employed in a bona fide executive, administrative, or professional capacity ("white-collar exemptions"), as those terms are defined in the Department of Labor's regulations at 29 CFR part 541.
Q.2. What is "overtime"?
A.2. Unless specifically exempted, employees covered by the FLSA must receive pay for hours worked in excess of 40 in a workweek at a rate not less than one and one-half their regular rates of pay. This is referred to as "overtime" pay.
Q.3. What is a "workweek"?
A.3. An employer is free to determine what consecutive 168-hour/7-day period of time will be that particular employer's workweek, but once it is established, it cannot be changed.
Q.4. What determines if an employee falls within one of the white-collar exemptions?
A.4. To qualify for exemption, a white-collar employee generally must: <ol style="list-style-type: none">1. be salaried, meaning that they are paid a predetermined and fixed salary that is not subject to reduction because of variations in the quality or quantity of work performed (the "salary basis test");2. be paid more than a specified weekly salary level, which is \$684 per week (the equivalent of \$35,568 annually for a full-year worker) under this Final Rule (the "salary level test"); and3. primarily perform executive, administrative, or professional duties, as defined in the DOL's regulations (the "duties test"). Certain employees are not subject to either the salary basis or salary level tests (for example, doctors and lawyers). The Department's regulations also provide an exemption for certain highly compensated employees ("HCEs") who earn above a higher total annual compensation level (\$107,432 under this final rule) and satisfy a minimal duties test.
Q.5. What are the significant changes to the overtime regulations for white-collar salaried workers?
A.5. The Rule sets the new standard salary level. The Rule increases the standard salary level from \$455 per week (\$23,660 for a full-year worker) to \$684 per week (\$35,568 for a full-year worker). It also raises the total annual compensation level for HCEs from the currently-enforced level of \$100,000 to \$107,432 per year. Employers will be able to use nondiscretionary bonuses and incentive payments (including commissions) to satisfy up to 10 percent of the standard salary level, provided these payments are made on a quarterly or on a more frequent basis. This amounts to \$3,557 of the salaried amount being able to be paid through bonuses. It also revises the special salary levels for workers in the US territories and in the motion picture industry. Specifically: <ul style="list-style-type: none">• 455/week – special salary level for workers in Puerto Rico, U.S. Virgin Islands, Guam, and the Commonwealth of the Northern Mariana Islands• \$380/week – special salary level for workers in American Samoa• \$1,043/week – "base rate" threshold for employees in the motion picture industry

WWW.DICKINSONWRIGHT.COM

DICKINSON WRIGHT

ARIZONA CALIFORNIA FLORIDA KENTUCKY MICHIGAN NEVADA OHIO TENNESSEE TEXAS WASHINGTON DC TORONTO

Q.6.a. How will employers implement the updated salary level requirement established in this Final Rule?

A.6.a. Employers have a range of options for responding to the updated standard salary level. For each affected employee newly entitled to overtime pay, employers may:

- **No Change**
- **Keep employee exempt and either**
 - Increase the salary of an employee who meets the duties test to at least the new salary level to retain his or her exempt status; or
 - Increase the salary with bonus via non-discretionary bonus payments, as discussed in Q.5.
- **Change employee to hourly employee and**
 - Pay an overtime premium of one and a half times the employee's regular rate of pay for any overtime hours worked;
 - Reduce or eliminate overtime hours;
 - Reorganize workloads;
 - Adjust schedules or spread hours
 - Use some combination of the above
- **Change to salaried, nonexempt and**
 - Pay overtime above a salary;
 - Reduce the amount of base salary (provided that the employee still earns at least the applicable hourly minimum wage) and add pay to account for overtime for hours worked over 40 in the workweek, to hold total weekly pay constant;
 - Fluctuating pay (halftime);
 - Pay by agreement

The circumstances of each affected employee will likely impact how employers respond to this Rule. For example, employers may be more likely to give raises to employees who regularly work overtime and earn slightly below the new standard salary level, in order to maintain their overtime-exempt status so that the employer does not have to pay the overtime premium. For employees who rarely or almost never work overtime hours, employers may simply choose to pay the overtime premium whenever necessary.

Nothing in the rule requires employers to change employees' pay to hourly from salaried, even if the employees' classification changes from exempt to overtime eligible.

Q.6.b. Must employees earning below the new level be converted to hourly pay?

A.6.b. No. Nothing in the FLSA or in the regulations governing the white-collar exemptions requires employers to pay overtime-eligible employees on an hourly basis. There are millions of salaried employees (white and blue collar alike) who are legally entitled to overtime pay under the current regulations.

Q.7. When will these changes take effect?

A.7. January 1, 2020. On that day, the new standard salary level (\$684 per week or \$35,568 per year) and HCE total compensation requirement (\$107,432 per year) will take effect.

Q.8. When do the updates begin?

A.8. Unclear. The prior proposed rule would have had changes effective every three years, but this Rule did not contain any similar markers.

Q.9. Is the standard duties test for white-collar exemptions impacted or changed by the Rule?

A.9. No. The DOL did not make any changes to the standard duties test. The DOL believes that the increase to the standard salary level, coupled with automatic updating in the future, will address concerns that some workers who satisfy the standard duties test should be entitled to overtime pay because they are performing substantial amounts of overtime-eligible work (e.g., operating cash registers, stocking shelves, etc.).

Q.10. What if a State has its own overtime laws?

A.10. The FLSA provides minimum wage and hour standards, and does not prevent a state from establishing more protective standards. If a state establishes a more protective standard than the provisions of the FLSA, the higher standard applies in that state.

Policy Implications

Q.11. Will newly overtime-eligible employees have to record their hours on a daily basis or "punch a time clock"?

A.11. No. Overtime-eligible workers are not required to punch a time clock. The FLSA requires that employers keep certain records for each nonexempt worker. This is so workers can be sure that they get paid the wages that they earn and are owed. Employers have options for accounting for workers' hours - some of which are very low cost and burden. There is no particular form or order of records required and employers may choose how to record hours worked for overtime-eligible employees. For example, where an employee works a fixed schedule that rarely varies, the employer may simply keep a record of the schedule and then indicate the changes to the schedule that the worker actually worked when the worker's hours vary from the schedule ("exceptions reporting"). [See Fact Sheet 21: Recordkeeping Requirements under the Fair Labor Standards Act \(FLSA\).](#)

For employees with a flexible schedule, an employer does not need to require an employee to sign in each time she starts and stops work. The employer must keep an accurate record of the number of daily hours worked by the employee, not the specific start and end times. So, an employer could allow an employee to just provide the total number of hours she worked each day, including the number of overtime hours, by the end of each pay period.

Q.12. Doesn't having to punch a clock restrict the ability of an employee to work flexibly?

A.12. The FLSA does not require workers to punch a clock. Moreover, the recordkeeping requirements of the FLSA do not limit the flexibilities that an employer can afford to its workers. These recordkeeping requirements provide that an employer must keep an accurate record of the total number of hours worked for each day in a pay period to ensure that an employee is fully compensated for all hours worked. An employer does not need to require an employee to record what time they started or finished, only the total number of hours worked each day. There is no particular form or order of records required and employers may choose how to document or record hours worked for overtime-eligible employees. Employers can continue to permit their employees to work flexible hours as long as their total hours each day are accurately recorded.

For example, an overtime-eligible employee has a flexible schedule that does not require that the employee work particular hours but requires that the employee work at least 40 hours per week. In a particular week, the employee might leave early on Monday to go to a child's soccer game, finish some work from home late Monday night, stay late on Tuesday and Wednesday to catch up on a priority project, leave on Thursday midafternoon to attend a gym class and then return to work. The employer does not require the employee to "clock in or out" each time the employee comes to work or leaves. The employer must keep an accurate record of the number of daily hours worked by the employee. By the end of each pay period, the employee provides the employer with the total number of hours worked each day, including the number of her overtime hours.

Q.13. Does the FLSA allow for a flexible schedule for overtime eligible employees? Can employers still allow employees to work from home or have flexible schedules?

A.13. Yes. The FLSA does not require minimum or maximum hours for a shift, or prohibit split shifts. There is no requirement that a worker must have a predetermined schedule or restrictions on where the work is performed. There is also no restriction on when the work may be performed. [See Fact Sheet 22: Hours Worked Under the FLSA.](#)

Q.14. Won't this rule be difficult for employers because they will have to track workers' hours?

A.14. No. Almost every employer already has systems and policies in place for dealing with overtime eligible employees so the rule isn't introducing any new obligations for employers or requiring them to adopt new systems. These existing systems can be used for newly overtime-protected employees impacted by the Rule.

There is no requirement that employees "punch in" and "punch out." Employers and employees have flexibility in designing systems to make sure appropriate records are kept to track overtime hours. As long as records are complete and accurate as to the number of hours worked each day, employers may use any method they choose.

For an employee who works a fixed schedule, an employer need not track the employee's exact hours worked each day; rather, the employer and employee can agree to a default schedule that reflects daily and weekly hours, and indicate that the employee followed the agreed-upon schedule. Only when the employee deviates from the schedule is the employer required to record the changes to the hours worked.

For employees with a flexible schedule, an employer does not need to require an employee to sign in each time she starts and stops work. The employer must keep an accurate record of the number of daily hours worked by the employee. So, an employer could allow an employee to just provide the total number of hours she worked each day, including the number of overtime hours, by the end of each pay period.

Many employees, both exempt and non-exempt, who maintain flexible work schedules track their daily and weekly hours by simply recording their hours worked for the employer. [See Fact Sheet 21: Recordkeeping Requirements under the FLSA.](#)

Non-Discretionary Bonuses and Incentive Payments

Q.15. What are the new salary and compensation levels under this Final Rule?

A.15. When this Final Rule takes effect on January 1, 2020, the "standard" salary level will increase to \$684 per week (equivalent to \$35,568 annually for a full-year worker), up from \$455 per week (\$23,660 annually). The total annual compensation requirement for highly compensated employees will increase to \$107,432 per year, up from \$100,000 per year.

Q.16. May employers use bonuses to satisfy part of the new standard salary level test?

A.16. Yes. The DOL is changing the regulations to allow nondiscretionary bonuses and incentive payments (including commissions) to satisfy up to 10 percent of the standard salary test requirement. Such bonuses include, for example, nondiscretionary incentive bonuses tied to productivity or profitability (e.g. a bonus based on the specified percentage of the profits generated by a business in the prior quarter). For companies that pay significantly larger bonuses, the amount attributable toward the standard salary level is capped at 10 percent of the required salary amount.

For employers to credit nondiscretionary bonuses and incentive payments (including commissions) toward a portion of the standard salary level test, such payments must be paid on a quarterly or more frequent basis.

Q.17. What's the difference between a discretionary bonus and a nondiscretionary bonus?

A.17. Nondiscretionary bonuses and incentive payments (including commissions) are forms of compensation promised to employees to induce them to work more efficiently or to remain with the company. Examples include bonuses for meeting set production goals, retention bonuses, and commission payments based on a fixed formula.

By contrast, discretionary bonuses are those for which the decision to award the bonus and the payment amount is at the employer's sole discretion and not in accordance with any preannounced standards. An example would be an unannounced bonus or spontaneous reward for a specific act.

Q.18. May employers make a catch-up payment in the event that an employee doesn't receive enough in nondiscretionary bonuses and incentive payments (including commissions) in a given quarter to remain exempt?

A.18. Yes, if an employee does not earn enough in nondiscretionary bonuses and incentive payments (including commissions) in a given 52-week period to retain his or her exempt status, the DOL permits a "catch-up" payment at the end of the 52-week period. The employer has one pay period to make up for the shortfall (up to 10 percent of the standard salary level for the preceding 52-week period). Any such catch-up payment will count only toward the prior 52-week period's salary amount and not toward the salary amount in the 52-week period in which it was paid. If the employer chooses not to make the catch-up payment, the employee would be entitled to overtime pay for any overtime hours worked during the previous 52-week period.

Miscellaneous Questions

Q.19. Does the Final Rule change how employers may use bonuses to satisfy the salary level for highly compensated employees (HCEs)?

A.19. No, the DOL has not made changes to how employers may use bonuses to meet the salary level component of the HCE test. To claim the HCE exemption under the final rule, employers must pay workers at least the standard weekly salary level of \$684 per week on a salary or fee basis, while the remainder of the total annual compensation may include commissions, nondiscretionary bonuses, and other nondiscretionary compensation. Because employers may fulfill a majority of the HCE total annual compensation requirement with commissions, nondiscretionary bonuses, and other forms of nondiscretionary deferred compensation, the Department determined that it would not be appropriate to permit employers to also use nondiscretionary bonuses and incentive payments to satisfy the weekly standard salary amount.

Q.20. Can an employer use a Christmas bonus as part of the employee's salary in an effort to meet the new standard?

A.20. When the Final Rule takes effect on January 1, 2020, employers will be allowed to satisfy up to 10 percent of the standard salary level with nondiscretionary bonuses and incentive payments (including commissions). Nondiscretionary bonuses and incentive payments are forms of compensation promised to employees, for example, to induce them to work more efficiently or to remain with the company. By contrast, discretionary bonuses are those for which the decision to award the bonus and the payment amount is at the employer's sole discretion and not in accordance with any preannounced standards. An unannounced holiday bonus would qualify as a discretionary bonus, because the bonus is entirely at the discretion of the employer, and therefore could not satisfy any portion of the \$684 standard salary level.

Q.21. If an employer has a job that meets an exemption test, is that employer able to reclassify only those who are below the new minimum to nonexempt and allow those that are over to remain exempt? Or, does the entire classification need to be exempt or non-exempt?

CLIENT ALERT

A.21. The "white-collar" exemptions require an employee to be paid on a salary basis, paid above a certain salary level, and meet the respective duties test. If an employee meets the duties test of an executive, administrative, or professional employee, meets the salary basis requirement, and meets or exceeds the salary level requirement, that employee would meet the requirements for the exemption. If they fail to meet any part of the criteria, they would not meet the exemption and would therefore be non-exempt. The exemption is applied on an employee by employee basis, not to a particular classification. Keep in mind the salary level and salary basis requirements do not apply to outside sales employees, licensed or certified doctors, lawyers and teachers. Employees in these occupations who meet the duties test are exempt regardless of their salary.

Q.22. Are part-time salaried employees impacted by the Final Rule?

A.22. Whether a worker is full-time or part-time, the standard salary level to qualify for exemption will be \$684 per week. But remember, an employee would not be eligible for overtime until they reach over 40 hours in a workweek.

Q.23. If an employer pays its employees every 2 weeks, will it need to change its pay periods and pay weekly? Monthly?

A.23. No. Employers may still pay their employees on a biweekly basis. An employer's overtime pay obligation is determined on a week-by-week basis, but they may pay their employees on a biweekly basis.

Q.24. Are employers in compliance if they follow the annualized amounts? (Or do they have to make sure they are always in compliance each week?)

A.24. An employee's exempt status – and, if nonexempt, the employee's right to overtime pay – is determined on a weekly basis. Generally, to retain exempt status, an employee must satisfy the duties test and earn at least \$684 per week.

Q.25. Can an employer classify someone as Salary Nonexempt and pay them less than the required amount but pay them overtime?

A.25. Yes, an employer is permitted to pay a nonexempt employee on salary basis which is less than the required \$684 per week (New Overtime Final Rule), as long as the employee is not paid less than the federal minimum wage rate of for all hours worked and is paid overtime for all hour worked in excess 40 per week. *See Fact Sheet 23: Overtime Pay Requirements of the FLSA.*

Q.26. If the employee is being paid hourly but all the duties are applicable should the employee be paid salary instead? If this employee wants to stay being paid hourly should it be documented and signed by the employee?

A.26. Employees paid on an hourly basis are generally entitled to overtime pay, even if they satisfy the duties requirements for exemption. Employers are not required to pay employees who satisfy the duties test on a salary basis unless the employer intends to assert the exemption and not pay overtime.

Q.27. Does an "assistant manager" who makes \$48,000 fit into an exempt category?

A.27. Workers who do not pass the standard duties test, including a lot of assistant managers (as numerous courts have determined) do not qualify for exemption and will be entitled to overtime pay.

Q.28. If our management team meets the test for the executive duties, does this exempt them from the overtime pay if they make under the newly required \$648/per week rate?

A.28. An exempt executive, administrative, and professional employee must meet the duties test in addition to being paid on a salary basis and at the required salary level. Therefore, if an employee only meets the duties test and not the required salary level, they would not meet the criteria necessary to be considered exempt and would be entitled to overtime in any week they work more than 40 hours.

Q.29. What happens if an employee quits before payment of the non-discretionary bonus is due? Does the employer have to bonus out the employee for that quarter so that the employee earned at least \$638/week for the time they were actually employed?

A.29. When the Final Rule takes effect on January 1, 2020, employers will newly be allowed to satisfy up to 10 percent of the standard salary level with nondiscretionary bonuses and incentive payments (including commissions). Nondiscretionary bonuses and incentive payments are forms of compensation promised to employees, for example, to induce them to work more efficiently or to remain with the company. By contrast, discretionary bonuses are those for which the decision to award the bonus and the payment amount is at the employer's sole discretion and not in accordance with any preannounced standards.

For an employee who qualifies for the "white-collar" exemption, the employee must be paid \$684 per week. An employer is not required to pay the full salary in the initial or terminal week of employment. Rather, an employer may pay a proportionate part of an employee's full salary for the time actually worked in the first and last week of employment. As stated in the regulations at 29 CFR 541.602(b)(6).

Q.30. Is the amount/week calculated before or after taxes?

A.30. The DOL looks at an employee's gross wage amount before taxes.

CLIENT ALERT

This client alert is published by Dickinson Wright PLLC to inform our clients and friends of important developments in the field of Labor and Employment law. The content is informational only and does not constitute legal or professional advice. We encourage you to consult a Dickinson Wright attorney if you have specific questions or concerns relating to any of the topics covered in here.



Sara H. Jodka, CIPP-US is a Member in Dickinson Wright's Columbus office. She can be reached at 614.744.2943 or sjodka@dickinsonwright.com.