



USA



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

# アメリカへの海外赴任者をめぐる 労務管理 ～労務・社会保険～

寺島戦略社会保険労務士事務所所長 寺島 有紀

米国法監修：法律事務所ZeLo・外国法共同事業

 **ZeLo**  
From Zero to Legal Innovation

# アメリカ労働法の特徴



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

## 各ステップで留意すべき事項

採用

### ジョブディスクリプション

職務における誤解・問題を起こさないよう①業務内容②社員への期待値等を明記

### 雇用契約書

就業形態・地位・職務・職位・フルタイム/パートタイムの別・雇用が“at will(「会社・従業員双方は、いつでも理由の有無に関わらず解雇もしくは退職ができる」という雇用概念)”か否か・契約期間・報酬・支払い頻度・福利厚生・競業避止等を雇用契約に明示。なお、あわせて就業時間・休憩・退職・解雇等の他、電話・e-mail・安全規則・喫煙等会社のルールも明記することになるが、全体に適用されるルール等はEmployee Handbookを参照させることも多い。

### 割増賃金・最低賃金等

連邦法であるFLSA(公正労働基準法)にて最低限の事項を規定し、各州でこれを上回る規定を定める形で規定している

### 雇用機会均等

公民権法のタイトルⅧにおいて、雇用差別は禁止されている。また1972年の雇用機会均等法(EEO: The Equal Employment Opportunity Act)により雇用機会均等委員会(EEOC)は法的措置をとって規定を守らせる力を持つことになった。

### 解雇

‘At Will’と呼ばれる、「会社・従業員双方は、いつでも理由の有無に関わらず解雇もしくは退職ができる」という雇用概念がベースだが、差別禁止で訴えられないよう留意が必要

終了雇用

# FLSA (公正労働基準法)

FLSA: Fair Labor Standards Act はアメリカ全土で適用される労働法であり、最低賃金や時間外労働について規定している法律。

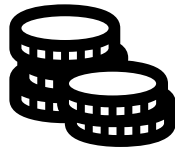
なお、FLSAは連邦政府・州政府等の公的機関・病院・学校等に適用されるほか、州際通商等に従事する者や、年間売り上げが50万ドルを超える企業での業務に従事し、かつ特定の業務を行う者に適用される。アメリカは州の権限が強く、連邦法での規定事項は下記4項目と最小限となっている。

## FLSAでの規定事項

1

**最低賃金**

Minimum wage

\$ **7.25**

2

**時間外労働**

Overtime Pay

週**40**時間以降**150%**

3

**重要事項の記録**

Record on Important Items

**12**の事項について記録

4

**年少者の労働**

Child Labor

**14**歳未満の雇用を禁止  
(非農業業種)



# FLSA(公正労働基準法)

## 時間外割増賃金

一週**40**時間超の労働に対し**150%**の割増賃金を支払う必要があります。

- 週の起算日は任意に設定可能
- 週末、祝日の労働は週40時間超に該当しない限り割増賃金は不要
- 2週間以上の労働を平均化することはできない

## 重要事項の記録・保管

一下記**12**項目を記録し保管する必要があります。

1. 従業員の氏名・社会保障番号
2. 住所
3. 生年月日(19歳未満の場合)
4. 性別・職業
5. 始業時間・週の起算日
6. 賃金の支払基準(例:「1時間あたり9ドル」、「週440ドル」)
7. 1日・週ごとの労働時間
8. 毎日または毎週の基本給
9. 就業週の総残業手当
10. 従業員の付加賃金・控除賃金
11. 各給与期間に支払われた賃金の合計
12. 支払い日と支払い期間



# FLSA (公正労働基準法)

## Exemptの条件

最低賃金や時間外勤務手当の対象外となる“Exempt”に該当するか否かについては2種類のテストがあり、①給与レベルテストと②職務テストがある。給与レベルのテストに合格した場合、職務テストに進み、2つのテストの基準を満たすと'Exempt'と言われる免除対象者は、最低賃金や時間外勤務手当の適用外となります。

STEP 1

給与レベル  
テスト

給与

週684ドル(年35,568ドル)以上

STEP 2

職務  
テスト役職・職業  
など

CEO、COO、ディレクター等の幹部社員

マネージャー、監督者

※2人以上の従業員の管理者であること  
 ※採用・解雇等の人事権を持っていること

専門職(教授、教師など)

エグゼクティブアシスタント等の管理従業員

外勤営業担当者等

日本における、

- 役員
  - 管理監督者
  - 専門業務型裁量労働制
  - 事業場外みなし労働時間制
- 等のイメージ



# 代表的な州の法律

※()内は日系企業 進出数*1	カリフォルニア州 (523)	イリノイ州 (324)	テキサス州 (321)	ニューヨーク州 (298)
最低賃金 (20年1月時点)	13ドル	9.25ドル	7.25ドル	11.8ドル
時間外勤務手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>①1日8時間超②週40時間超え③連続7日目の勤務は最初の1時間から150%の割増賃金が必要</li> <li>・12時間超、もしくは連続7日目の勤務のうち8時間を超える部分は200%の割増賃金が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・週40時間超えて150%の割増賃金が必要。(FLSAと同様)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・週40時間超えて150%の割増賃金が必要。(FLSAと同様)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・週40時間超えて150%の割増賃金が必要。(FLSAと同様)</li> </ul>
休憩	5時間を超える勤務に対し30分、10時間を超える勤務に対し1時間の食事休憩が必要	週最低24時間の休暇が必要。 また勤務.5時間ごとに最低20分の食事休憩が必要	特になし	週最低24時間の休暇が必要。 また11:00～14:00の間に食事休憩30分が必要
その他	家族の看病等の為の有給休暇の取得が可能(賃金の約60～70%が最大6週間支給)			



# 差別禁止・雇用機会均等

1964年の公民権法タイトルⅦは、人種、肌の色、性別、国籍に基づく雇用差別を禁止しています。また1972年の雇用機会均等法(EEO: The Equal Employment Opportunity Act)により雇用機会均等委員会(EEOC)は法的措置をとって規定を守らせる力を持つことになりました。またアメリカ障害者法等で障害者の差別も禁止されています。

一下記を理由に雇用の意思決定(昇進、解雇など)で差別してはならない

人種(肌の色)

性別(性的指向)

宗教

障害

年齢

など

- EEOについてはEEOC(連邦政府直轄の機関)で取り締まられています。
- 州により個別に基準・法律が設けられているので州法も把握する必要があります。
- アメリカの解雇で問題になるのはほとんどが「差別による解雇だ」という訴えです。
- 会社の意思決定の正当性を認めてもらうためにも、解雇前にNoticeを何度か行うこと、ジョブディスクリプションやEmployeeハンドブックを整備しておくことが重要です。

# 社会保障制度

## ～日米社会保障協定の内容



### 概要

適用条件	派遣直前に原則6ヵ月以上継続して日本(米国)で就労又は居住し、日本(米国)の社会保険制度に加入していること	
対象制度	日本	公的年金制度 医療保険制度
	アメリカ	公的年金制度
協定適用期間	5年以内	
適用期間の延長可否	①赴任期間が5年超え～8年	アメリカでの就労延長理由が予見不可能であり、かつ単にアメリカの適用免除を延長する目的ではないことが明らかな場合のみ認められる
	②赴任期間が8年超え～9年まで	予見不可能+就労期間の延長が企業又は被用者又はその家族の重大な困難を避けるために必要な場合のみ認められる
年金加入期間の通算措置*1	あり	

\*1...自国(相手国)での年金受給に必要な期間が足りない場合、相手国(自国)での年金受給期間を足すことができる制度



# 社会保障制度 ～全体像



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

主な社会保険は下記4つです。

健康保険や労災保険等、日本のような国が運営する保険ではなく民間保険を企業・個人が購入するのが大きな特徴です。

1

老齢・遺族・障害年金  
Social Security



最低10年の加入で**67歳**から満額受給可能。**老齢年金は日米社会保障協定の対象。** →p.12参照

2

健康保険  
Medicare



日本のような**公的な皆保険制度はなし** →p.13参照

3

雇用保険  
Unemployment Insurance



連邦の定める枠組みの中で州政府主体で運営 →p.14参照

4

労災保険  
workmen's compensation



**国が運営する労災保険はなし** →p.15参照

# 社会保障制度

## ～老齢(退職)年金と社会保障協定



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

### 概要と受給方法

対象者	サラリーマン・パート労働者及び年間所得400ドル以上の自営業者・公務員
保険料率	Social Security Tax:6.2% Medicare Tax:1.45% Total:7.65%(会社と従業員が7.65%ずつ負担し積み立て) ※2020年度の会社・従業員の上限は、8537.40ドル
退職年金の最低加入期間	10年相当(日米通算)
受給開始年齢	67歳(1960年以降に生まれた方)※なお生年月日等により開始年齢は異なる
退職年金の受給額	<ul style="list-style-type: none"><li>赴任1年につき夫婦で月額80ドル程度</li><li>受給者に65歳以上の配偶者(67歳まで段階的に引き上げ中)や18歳未満の子がいる場合等に、年金の50%相当額を「家族年金」として受給可能</li></ul>
繰り上げ	62歳まで繰り上げ可能。なお、一定の率で減額される
保険料還付制度	日本の脱退一時金に相当する制度はない
税務上の取扱い	日米租税条約の適用を受ければ日本でのみ課税
受給方法	年1回下記いずれかにより支給 1. 日本円による、日本国内の銀行口座への振込み 2. 米ドルによる、アメリカ国内の銀行口座への振込み
受給手続き	アメリカの請求申出書を日本の年金事務所に提出後、アメリカ大使館による電話インタビュー(審査)を受ける

# 社会保障制度 ～健康保険



## 公的給付

アメリカにある公的医療保険は2つ。日本のような皆保険制度はありません。

- メディケア...65歳以上の高齢者・障害者向けの公的医療保険制度
- メディケイド...低所得者を対象とした連邦・州政府共同の医療扶助

## 全体像

日本からの海外赴任者は、  
①個人で民間の保険に加入  
or  
②勤務先提供の団体保険に加入  
することとなる(②が一般的)\*1

海外赴任者

高所得者

高齢者

→メディケア  
でカバー

65歳

高齢者

低所得者

→メディケイドでカバー

...連邦・州  
の医療保険でカ  
バーされる人々

\*1 オバマケア(現在のACA)では健康保険未加入の企業に対し罰則を付ける等医療制度改革を行ったが、2019年以降罰則がなくなっている

# 社会保障制度

## ～失業保険



### 概要

対象事業主 ※連邦の規定		<p>①当該年又は前年に、1人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主 又は</p> <p>②当該年又は前年の<b>いずれかの四半期</b>に合計1,500ドル以上の賃金を支払った事業主</p> <p>※多くの州で連邦失業税を納める事業主は州の失業保険制度の対象</p>
保険料の 徴収	保険料の 負担	連邦:使用者のみ 州:大多数の州が使用者のみに負担。一部被用者負担の週もある
	保険料の 徴収を 行う機関	連邦政府、州政府双方 ※運用は州政府主体(連邦で定める枠組み、基準を満たす形で州が規定) ※連邦失業保険税は、その大部分が州失業保険税を納付することで控除
	保険料率	連邦:6.0%(但し州に対しても雇用保険を支払う場合は最大5.4%まで相殺可能) 州:州の規定による
給付	給付対象 者の範囲	<ul style="list-style-type: none"><li>自身の過失によらず職を失っていること</li><li>身体的および時間的に就業が可能であること</li><li>積極的に求職していること</li></ul> <p>※具体的なガイドラインは州により規定</p>
	給付内容	受給額:基本賃金の3~5割程度 受給期間:多くの州が最大26週と設定 ※州の規定による

# 社会保障制度 ～労災保険



## 労災保険

- 国が運営する労災保険はありません。
- 州の規定により強制的なベネフィット(未加入の場合罰則あり)として、企業に労災保険の加入を義務付けているケースが一般的です。
- 州の規定を満たす民間保険数社から見積もりをとり最適な保険に加入するのが一般的です。
- 運営主体は州政府・州の基金・保険会社等州により様々です。

## 州の例

※()内は日経企業進出数	カリフォルニア州(523)	イリノイ州(324)	テキサス州(321)	ニューヨーク州(298)
強制/任意	強制	強制	任意	強制
適用免除の有無	無	無	無	無
州政府の基金	有 (民間と競合)	無	有 (民間と競合)	有 (民間と競合)
民間保険の可/不可	可	可	可	可
従業員数による適用除外*1	無	無	無	無

\*1 州によっては「従業員数5人未満」等適用除外の規定があります

# 社会保障制度 ～保険料まとめ



アメリカでは日本から派遣された外国籍者についても自国民と同様に社会保険制度を義務付けています。

		雇用保険	医療保険	老齢・遺族・障害年金
事業主負担率	連邦	6.0%(但し州に対しても雇用保険を支払う場合は最大5.4%まで相殺可能)	1.45%	6.2%
	州	州の規定による	なし	なし
従業員負担率	連邦		1.45%	6.2%
	州		なし	なし

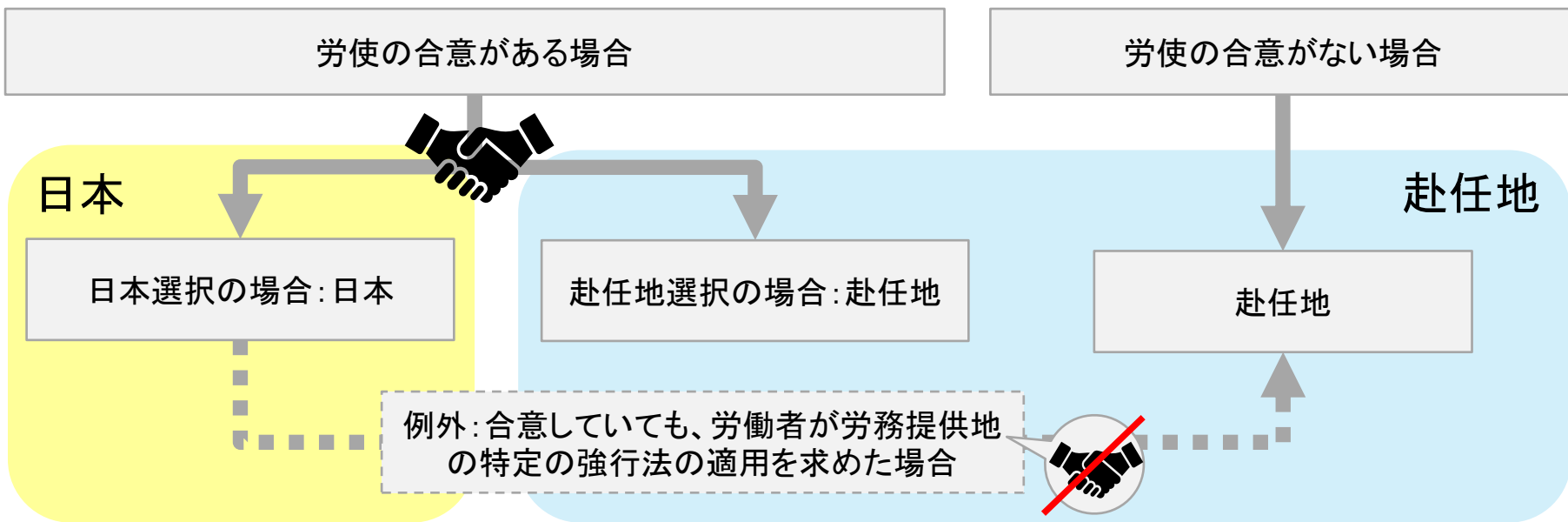
# <各国共通> 海外赴任者の労務管理



## 海外赴任者の労働法

公法的側面 ＝国・行政の取り締まり規制	× 日本国内に限定される
私法的側面 ＝従業員による民事訴訟	○ 現地法を理由に訴訟を起こされる可能性あり

民事法規としてどの国の法律を準拠法とするのか？



いずれにしても現地法の理解は必要

# <各国共通> 赴任者の日本の社保・労保



## 日本の社会保険・労働保険の適用

	在籍出向で国内企業から給与が一部又は全部支払われている場合	移籍出向の場合 在籍出向で国内企業から給与が全く支払われない場合
健康保険	<p>継続</p> <p>海外でかかった医療費は一旦本人が全額立替え、後日一部療養費として健康保険から支給される。(但し実際に支払った金額ではなく、日本での治療費を基準として計算される)</p>	<p>継続できない</p> <p>&lt;対応策&gt;</p> <p>①任意継続被保険者の手続きを行う(最長2年)</p> <p>②国民健康保険に加入する(住民票を除票していると加入できない)</p>
介護保険	海外では介護保険サービスは適用除外(保険料も不要)	
厚生年金	<p>継続</p> <p>国内給与に対応した保険料を支払う</p>	<p>継続できない</p> <p>&lt;対応策&gt;国民年金に任意加入</p>
雇用保険	<p>継続</p> <p>※失業給付等は帰国時しか受給できない</p>	原則的には継続できない
労災保険	<p>適用対象外</p> <p>&lt;対応策&gt;海外派遣者特別加入制度を利用</p>	適用対象外



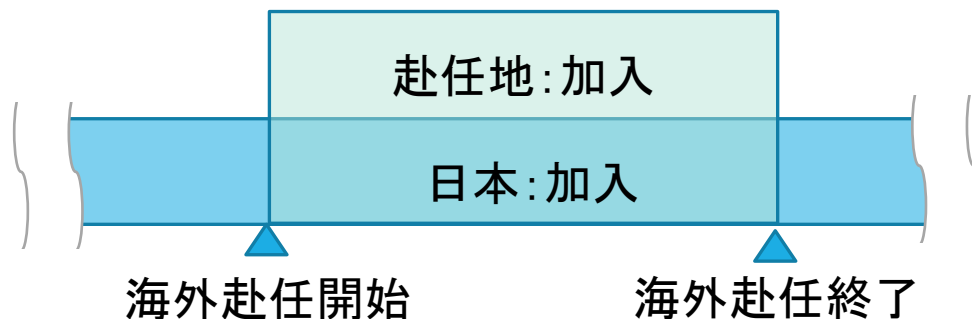
# <各国共通> 赴任者の日本の社保・労保



## 原則論

赴任地で就労する場合原則的に赴任地の社会保険制度に加入

赴任中は二重加入になり掛け捨てになることが多い



## 社会保障協定がある場合

