

# アメリカ公正労働基準法と ホワイトカラー・エグゼンプション ——労働時間に関する考察を中心に——

藤川 恵子 リクルートワークス研究所・客員研究員

2006年、アメリカの公正労働基準法に定められるホワイトカラー・エグゼンプション規定をモデルとする制度を日本に導入するかどうかをめぐって、賛成の経営側と反対の労働側との間で大論争が繰り広げられた。結局、導入は見送られることになったものの、日本の労働時間規制と人事管理における重要課題が浮き彫りになった。アメリカ公正労働基準法の概要を踏まえて日米比較を試みつつ、わが国の労働時間法制における課題を考察する。

**キーワード：** 労働時間規制, ホワイトカラー・エグゼンプション, 時間外労働, 雇用制度, 人事管理

## 目次

- I. はじめに
- II. アメリカ公正労働基準法
  - II-1. 概要
  - II-2. 最近の改正内容—全国法定最低賃金の改定—
  - II-3. ホワイトカラー・エグゼンプション規定
- III. ホワイトカラー・エグゼンプションに関する考察
  - III-1. アメリカの職場にみるホワイトカラー・エグゼンプション
  - III-2. 日本におけるホワイトカラー・エグゼンプション議論
  - III-3. 日米間の相違とホワイトカラー・エグゼンプション
- IV. むすびにかえて

## I. はじめに

2006年、ホワイトカラー・エグゼンプションという聞き慣れない外国語が新聞紙面やテレビを賑わせた。本来、この用語はアメリカ公正労働基準法に定める労働時間規制について、一定の要件を満たしたホワイトカラー労働者を適用除外する制度を意味する。アメリカでは1938年の公正労働

基準法の制定と同時にホワイトカラー・エグゼンプションの原型が導入された。以後、数回の小規模な修正を経た後、2004年に大規模な修正を受けて、現在に至っている。

わが国では、アメリカにおける同制度について詳しく説明されることはあまりなく、多くの場合、ホワイトカラー・エグゼンプション=残業代不払いという意味で使われ、いつのまにかこの制度は労働者にとって不利益で望ましくないものであるという認識が形成されたようだ。

ホワイトカラー・エグゼンプション制度により労働時間規制から除外されると、残業代が支払われないというのは誤りではないが、同制度には、フレキシブル・ワークの促進や業務遂行における裁量というメリットがあることも忘れてはならない。もともと、日米間では労働法制や雇用制度、そして、人事管理や雇用慣行において大きな違いがあり、その点を慎重に検討するのが大前提となる。本稿では、アメリカの公正労働基準法の内容を簡潔に紹介し、ホワイトカラー・エグゼンプションについて、特に労働時間規制のあり方という側面から考察したいと思う。

## II. アメリカ公正労働基準法

### II-1. 概要

アメリカの公正労働基準法（The Fair Labor Standards Act of 1938）は1938年に制定された歴史のある法律である。同法が適用対象とする労働者は、通商に従事する労働者、または、通商のための生産に従事する労働者であるが、一定の要件を満たす労働者については除外規定が設けられている。また、同法が適用対象とする使用者は年商50万ドル以上で、かつ、州際事業を行う企業、病院、介護施設、学校、公的機関であり、日本の労働基準法のようにすべての使用者に適用されるわけではない。

同法は、全国法定最低賃金率と、時間外労働の割増率の規定を定める。また、過酷な年少者労働を禁止しているほか、使用者に対して労働時間の記録義務などを課している。しかし、日本の労働基準法が細かな労働者保護規定や休日休暇規定を定めるのと比較すると、アメリカの公正労働基準法の根幹となる規定は最低賃金と時間外労働の割増率<sup>1</sup>だけといってもよく、多くの部分は各使用者と労働者間の雇用契約に委ねられている。

1938年の制定以来、同法は何度も改正されているが、大規模な改正には1963年の平等賃金法（The Equal Pay Act of 1963）制定による性別にもとづく賃金差別禁止と、2004年の同法の適用を除外（exempt）される労働者定義の重要な修正がある。

同法は複数の除外規定を定めており、これらの規定に該当する労働者については、使用者は法定最低賃金率、時間外労働手当、労働時間記録の義務を免れる。除外規定は解釈が限定されているため、使用者は当該労働者が「明白、かつ、間違いなく」除外規定要件を満たしていることを示さなければならない<sup>2</sup>。

除外規定のなかでもっとも重要かつ広範なのが、専門職、運営職、管理職に適用される除外規定、いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション（white-collar exemptions）」である<sup>3</sup>。ホワイト

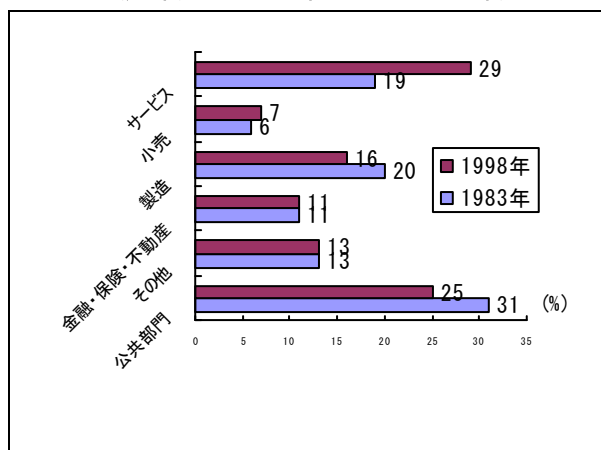
カラー・エグゼンプション制度については後に説明するが、数年前の同規定修正にあたっては、賛成側の使用者団体とブッシュ政権が修正の必要性を「公正な賃金のため」と謳うのに対して、AFL-CIOを中心とする労働団体などが「時間外手当を受けられない労働者が数百万人単位で増える」と反対し、大論争が起こっている。法改正前の98年のデータでは、同制度の適用を受ける労働者の割合は高推定値で27%（低推定値で20%）となっている（図表1）。また産業別ではサービス業における同制度適用労働者の割合が高い（図表2）。

図表1 フルタイム賃金労働者・サラリー労働者の割合とホワイトカラー・エグゼンプションの適用を受ける労働者の割合（1983年および1998年）

			1983年	1998年
フルタイム賃金労働者・サラリー労働者合計（百万人）			71	96
ホワイトカラー・エグゼンプション適用	高推定値	労働者数（百万人）	17	26
		割合（%）	24	27
	低推定値	労働者数（百万人）	12	19
		割合（%）	17	20

出典：GAO（1999）

図表2 ホワイトカラー・エグゼンプションの適用を受ける労働者の割合（%）（産業別・1983年および1998年）



出典：GAO（1999）

### II-2. 最近の改正内容 —全国法定最低賃金の改定—

2007年2月現在、公正労働基準法に定める全国法定最低賃金率は5.15ドルである。これは各州の使用者が遵守しなければならない最低の基準だが、州や市は独自の最低賃金法を定め、連邦法を上回る最低賃金率を設定することができるため、たとえば、カリフォルニア州の最低賃金率は7.50ドル(2008年1月1日より8.00ドルに引き上げられる)、サンフランシスコ市のそれは9.14ドル(2007年1月1日から同年12月31日まで)と、連邦レベルよりもはるかに高い金額に設定されている。

ここ数年、アメリカの各州では最低賃金率の引き上げが進んでいる。たとえば、ウィスコンシン州では06年6月から5.70ドルから6.50ドルへ、ハワイ州では07年1月1日から6.75ドルから7.25ドルへ、マサチューセッツ州でも07年1月1日から6.75ドルから7.50ドル(08年1月1日から8.00ドル)へと引き上げられており、全国ではすでに28州とコロンビア特別区が全国法定賃金を上回る最低賃金率を設定しているか、賃金率の引き上げを決めている(図表3)。

図表3 全国法定を上回る最低賃金を設定している州(2006年11月8日現在)

単位: USドル

州	2006年11月8日時点の最低賃金率	2007年に改定予定の最低賃金率	2008年に改定予定の最低賃金率
アラスカ	7.15	7.15	7.15
アリゾナ	5.15	6.75*	インフレ調整
アーカンソー	6.25	6.25	6.25
カリフォルニア	6.75	7.50	8.00
コロラド	5.15	6.85*	インフレ調整
コネチカット	7.40	7.65	7.65
デラウェア	6.15	6.65	7.15
コロンビア特別区	7.00	7.00	7.00
フロリダ	6.40*	6.67*	インフレ調整
ハワイ	6.75	7.25	7.25
イリノイ	6.50	6.50	6.50
メイン	6.75	6.75 (10月1日より7.00ドル)	7.00
マリーランド	6.15	6.15	6.15
マサチューセッツ	6.75	7.50	8.00
ミシガン	6.95	6.95 (7月1日より7.15ドル)	7.15 (7月1日より7.40ドル)
ミネソタ	6.15	6.15	6.15
ミズーリ	5.15	6.50*	インフレ調整
モンタナ	5.15	6.15*	インフレ調整
ネバダ	5.15	6.15*	インフレ調整
ニュージャージー	7.15	7.15	7.15
ニューヨーク	6.75	7.15	7.15
ノースカロライナ	5.15	6.15	6.15
オハイオ	5.15	6.85*	インフレ調整
オレゴン	7.50*	7.80*	インフレ調整
ペンシルバニア	5.15	6.25 (7月1日より7.15ドル)	7.15
ロードアイランド	7.10	7.40	7.40
バーモント	7.25*	インフレ調整	インフレ調整
ワシントン	7.63*	7.93*	インフレ調整
ウィスコンシン	6.50	6.50	6.50

注: \*は、毎年インフレ調整が行われることを意味する。  
出典: EPI (2007)

これは、現在の全国法定最低賃金率が 1997 年以来引き上げられていない状態であることに対して多くの州政府がしびれを切らしたためだが、2007 年 2 月、ようやく連邦議会において全国最低賃金率引上げ法案 (Fair Minimum Wage Act of 2007) が可決され、連邦レベルでの賃金率が約 10 年ぶりに改定されることになった。これにより、公正労働基準法は改正され、最低賃金率は改正法施行から 60 日後を基点日として同日から 5.85 ドルへ、基点日から 12 カ月後に 6.55 ドルへ、基点日から 24 カ月後に 7.25 ドルへと段階的に引き上げられることになる。

アメリカの経済政策研究所 (Economic Policy Institute) がまとめた報告書によれば、2006 年現在、時間賃金 7.25 ドル未満で働いている労働者は全国に約 660 万人存在し、これらの者が今回の全国法定最低賃金率引き上げによって直接的に影響を受けるほか、時間賃金 7.25 ドルよりもわずかに高い賃金率で働いている約 830 万人の労働者もスピル・オーバー効果を受ける可能性があるという (EPI 2007)。なお、最低賃金率引き上げの影響を受ける労働者がもっとも多い産業は小売業 (約 23%) で、職種ではサービス職 (37%) となっている (EPI 2007)。

## II-2. ホワイトカラー・エグゼンプション規定

公正労働基準法第 13 条は一定の要件を満たす専門職 (professional exemption)、運営職 (administrative exemption)、管理職 (executive exemption) を同法の労働時間規制から適用除外すると定める。

同規定は 2004 年に大改正が行われた。アメリカ会計検査院 (Government Accountability Office, GAO) が指摘していたように、旧規定は 1949 年の枠組みをほとんど変えていなかったため、職場におけるテクノロジーの進化に対応しておらず、また、スーパーバイザー・レベルなど比較的賃金の低い労働者を十分に保護していないという批判を受けていた (GAO 1999, 2000)。さら

に、除外規定を定める連邦労働省規則のサラリー要件は複雑で、訴訟となることもしばしばあった (厚生労働省 2004a)。連邦労働省は 2003 年 3 月に規則の改正案を発表したが、これに対しては AFL-CIO を中心とする労働組合や経済政策研究所などが、改正案が通れば、時間外手当を受ける労働者が数百万人単位で減ることになると、強い反対を表明した (EPI 2003)<sup>4</sup>。しかし、紆余曲折はあったものの、改正案は連邦議会を通過し、パブリックコメントを反映した修正を加えた改正規則が 2004 年 4 月 23 日に公布され、4 カ月後の 8 月 23 日から施行されている<sup>5</sup>。

改正規則の内容は膨大だが、要約すると、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象となり、公正労働基準法の労働時間規制から外れる労働者は次の要件を満たした者である。これらの者は、最低賃金、時間外労働の割増率、労働時間に関する記録義務の適用を受けない。

### ①サラリー要件

まず、管理職、運営職、および専門職が適用除外となるかどうかはサラリー要件を満たしているかどうかで判断される。改正規則は、サラリー基準を週 455 ドル以上 (または年 2 万 3600 ドル以上) としている。この基準には例外があり、外勤セールスマン<sup>6</sup>、一定の要件を満たしたコンピューター職<sup>7</sup>、ならびに教師・医師・看護師といった特定の専門職は同基準の対象とならない。また、年収が 10 万ドル以上の高額報酬労働者も労働時間規制から適用除外される。

### ②管理職要件

管理職に分類される労働者は、少なくとも週 455 ドル以上の給与を受けており、その主たる職務が事業所や部署の管理であることが要件となる。そして、管理職労働者は、通常、複数のフルタイム労働者の指揮命令を行っており、採用、解雇、昇進昇格、地位の変更を行う権限を持っているか、

これらの事項に関する特段の推薦を行う権限を持っていないなければならない。

### ③運営職要件

運営職に分類される労働者は以下の要件を満たす真正な (bona fide) 運営職でなければならない。

- ・少なくとも週 455 ドル以上の給与を受けているか、それに相当するフィーの支払いを受け、

- ・主たる職務が、使用者または使用者の顧客の事業管理に直接関係したオフィス労働または非単純労働であり、かつ、

- ・その主たる職務が重大事項に関連する裁量および独立した判断を行使するものであること。

この運営職要件について連邦労働省は、当初、旧規定の「裁量および独立した判断を行使するもの」という要件に代えて「責任のある役職をもつ」という要件に変更する改正案を出していた。ところが、改正案発表後、「責任のある役職をもつ」という要件に変更することへの苦情が、連邦労働省宛に多数寄せられたため、旧規定の文言がそのまま残されることになった。なお、改正規定では「重大事項に関連する」という文言が「裁量および独立した判断を行使するもの」という文言の前に追加されている。

### ④専門職要件

専門職に分類される労働者は、少なくとも週 455 ドル以上の給与またはフィーの支払いを受けていなければならない<sup>8</sup>。そして、その職務については知的専門職と創造専門職に分けて要件が設定されている。

知的専門職については、一貫した裁量と判断を要求し、顕著に知的であると定義される科学または知的分野の高度な知識を要求する業務遂行から成る職務であることを要件としている。

創造専門職については、その主たる職務が芸術的または創作的能力を必要とすると認識されている分野における発明、創造、能力を要求する業務

遂行から成るものであることを要件としている。

なお、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション規定改正から約 2 年半が経過しているが、その影響と効果に関する分析はまだ発表されておらず、使用者が期待していたような訴訟抑止効果があったのか、また労働者の労働時間にどのような影響を与えたのか、そして、同制度の適用を受ける労働者数がどのくらい存在するのかはあきらかになっていないことを明記しておきたい。

## III. ホワイトカラー・エグゼンプションに関する考察

### III-1. アメリカの職場にみるホワイトカラー・エグゼンプション

ホワイトカラー・エグゼンプションの改正をめぐっては大議論が巻き起こったが、同規定の存在そのものについての争いはなかったといつてよい。これは、ホワイトカラー・エグゼンプションの歴史が半世紀以上もあり、高額報酬を受ける労働者や管理職は、労働時間規制から除外されるというルールが比較的早くから労働の現場に浸透し、コンセンサスを形成していたからではないかと思われる。

アメリカの企業は、日本で一般的な新規一括採用制をとっておらず、中途採用を含む通年採用を中心に人材を確保する。また、同時に入社する者でも、それぞれの学歴、職業経験、能力やスキルと、配置される職種、役職、業務内容によって賃金体系が異なり、年齢や扶養家族の有無が給与決定要因として考慮されないところも日本との違いとしてあげられよう。

アメリカでは、ホワイトカラーの賃金は年俸制と業績ボーナスをミックスした成果主義で決まるのが通常であり、採用前に賃金を含む労働条件が企業から候補者に提示される。この際に、候補者は自分が労働時間規制の対象から外れるエグゼンプト労働者であるかどうか知らされる。ホワイトカラーとは対照的に、一般事務職や製造職になると成果主義は採用されず、職種や業務内容にも

とづいて企業が設定した時間給制または月給制が適用される。生産現場では、職能給に近い制度が導入されているようである（伊藤 2001）。

アメリカでは、同じ企業のなかでも職種や役職などに応じて異なった人事管理が行われており、職場には「ホワイトカラーとそれ以外では賃金体系が違う」というコンセンサスができているといえる。

また、アメリカにエグゼンプト概念が発達した背景には、日本よりも長期化する傾向のあるストライキ時に、使用者は組合員に代わって彼らの仕事をする者を確保しておく必要があるという事情があることを記しておきたい。そのため、連邦労働省規則はストライキまたはロックアウトを含む緊急時にエグゼンプト労働者が非エグゼンプトの業務を行うことができ、その場合もエグゼンプトの地位を失うことはないとしている<sup>9</sup>。

このように、ホワイトカラー・エグゼンプション制度は、アメリカに特徴的な雇用制度と人事管理をベースとしてできあがったものであり、だからこそアメリカの職場に根付いた制度となっているのだろう。

### III-2. 日本におけるホワイトカラー・エグゼンプション議論

日本においてホワイトカラー・エグゼンプションの導入が公に論じられるようになったのは、2003年末に出された総合規制改革会議の「規制改革の推進に関する第3次答申—活力ある日本の創造に向けて」を受けての「規制改革・民間開放推進3カ年計画」（2004年3月19日閣議決定）において、総合規制改革会議がアメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度を参考にしつつ、労働時間規制の適用除外を拡大する、という方向性が示してからであろう<sup>10</sup>。その後、2005年6月に日本経団連が「現場の管理監督者に加え、仕事の専門性と時間管理について自己裁量の高いホワイトカラーを、労働時間等規制の適用除外」とすべきであるという提言を発表し（日本経団連

2005）、論争は経営者側対労働側という形で激化していった。

日本経団連の主張は、1947年に制定された労働基準法は裁量労働制やフレックスタイム制などの導入により労働時間規制の緩和が行われているものの、その内容は十分とはいえず、ホワイトカラーの主体的な働き方に合っているとはいえず、経済活動のグローバル化、産業・就業構造の変化、雇用形態の多様化などに柔軟に対応するためには、これまでの画一的な働き方を前提とした労働時間規制を根本的に見直す必要があり、少なくとも一定の要件を満たすホワイトカラーについては、労働時間規制の適用除外とする制度を早急に整備すべきであるというものだった（図表4）。

これに対して日本労働組合総連合会（連合）は、調査団をアメリカに派遣して、連邦労働省やAFL-CIOを訪問した後、日米間の労働時間制度を含む労働法制、企業慣行、文化における違いから、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の日本への導入を反対するという結論を出した（連合2005）。このほか、全国労働組合総連合（全労連）や全国労働組合連絡協議会（全労協）も次々と反対を表明した。

このような議論のなか、厚生労働省は、労働契約法制の制定と労働基準法改正をめざして、労働政策審議会労働条件分科会において審議をすすめ、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入に関しては「今後の労働契約法制および労働時間法制の在り方について（報告）（案）」において、「自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設」を盛り込んだ（2006年12月8日）。

同案は、制度の要件として、

- ・労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者であること、
- ・業務上の重要な権限および責任を相当程度伴う地位にある者であること、
- ・業務遂行の手段および時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者であること、の3点を明示し、年収要件については「相当程度高い」という表現にとどめて、労使の調整

図表4 日本経団連提言のホワイトカラー・エグゼンプション

(業務要件)	(賃金要件)	(その他)
現行の専門業務型裁量労働制の対象業務	賃金要件不要	
上記以外の裁量的業務 (対象業務を法令で定める) ただし、これ以外の業務であっても、*労使協定の締結または労使委員会の決議による場合には、対象業務を追加することができるものとする。	当該年の年収額が 700 万円 (または全労働者の給与所得の上位 20%相当額) 以上	*の場合、労使協定の締結、労使委員会の決議のいずれでも追加が可能。
	当該年の年収額が 400 万円 (または全労働者の平均給与所得) 以上 700 万円 (または全労働者の給与所得の上位 20%相当額) 未満	*の場合、労使委員会の決議による場合に限り追加が可能。
	当該年の年収額が 400 万円 (または全労働者の平均給与所得) 未満	エグゼンプションの対象外

注：当該年における年収額が 400 万円 (または全労働者の平均給与所得) 未満の者については、ホワイトカラー・エグゼンプション制度を適用せず、通常の労働時間管理を行う。

1. 額はあくまでも例示であり、さらに詳細な検討が必要である。

2. 年収には、家族手当等扶養家族数によって変動する賃金、給地手当や寒冷地手当等勤務地により変動する賃金項目等もすべて含める。

出典：日本経団連 (2005)

に委ねた。

しかし、労使の見解は大きく割れ、その溝が埋まることはなく、結局、政府・与党は 2007 年 2 月 6 日に同制度の導入を見送ることを正式に決定した (『日本経済新聞』2007.2.7 朝刊)。

### III-3. 日米間の相違とホワイトカラー・エグゼンプション

労使の意見が真っ向から対立し、導入が見送られたホワイトカラー・エグゼンプション制度であるが、労働組合の主張するように、日本になじまないものなのであろうか。ここでは、労働法制、雇用制度、労働時間の観点から日米の相違について考察しておきたい。

#### ①労働法制

基本的な労働法制だけをみても、日本とアメリカでは大きな違いがある。たとえば、アメリカの公正労働基準法は対象となる使用者を年商 50 万ドル以上で、かつ、州際事業を行う業、病院、介護施設、学校、公的機関と限定している。この要

件を満たさない零細企業は公正労働基準法の適用を受けない (企業の所在する州法の適用を受ける場合はある)。これに対して日本の労働基準法は対象とする使用者に例外を設けておらず、労働者が 1 人でもいれば、どのような零細企業でも労働基準法の適用を受ける。

また、時間外労働については、日本の労働基準法が第 36 条に定める時間外労使協定 (三六協定) を結ばないと、労働者に法定時間外労働を行わせることを認めていないのに対して、アメリカの公正労働基準法にこのような規定はない。時間外労働の割増率について規定を設けてはいるが、時間外労働それ自体の制限は特にないのである。

さらに、日本の労働基準法が年次有給休暇や産前産後休業についても詳細な規定を置くのに対して、アメリカの公正労働基準法はこのような休暇や休業に関する規定を置いていない点も重要な違いである<sup>11</sup>。

このように日米では、労働法制の基本構造が大きく異なるため、この点だけを見ると、ホワイトカラー・エグゼンプションのような労働時間規制の適用除外制度は、きわめてアメリカ的であるかのような印象をうける。しかし、実は日本の労働

基準法にも労働時間規制の適用除外制度はある。同法第 41 条第 2 号は、管理監督者や機密事務取扱者について労働時間規制の適用を除外している。また、第 38 条の 3 および 4 は、みなし労働時間の対象となる専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制について定めをおく<sup>12</sup>。裁量労働制の対象となるのは、デザイナーやシステムエンジニア等専門的な業務に就く者（専門業務型裁量労働制）や事業運営の企画、立案、調査および分析の業務を行うホワイトカラー労働者（企画業務型裁量労働制）である。これら管理監督者を対象とする適用除外に、みなし労働時間が認められる裁量労働制の適用対象労働者を加えると、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度がそれほど遠くないものであることがあきらかになってくる（小嶋 2006: 125）。もっとも、労働基準法の管理監督者や機密事務取扱者の解釈は同法立法当初（1947 年 9 月 13 日発基第 17 号）のままほとんど変わっておらず、現代にマッチしているとはいえないという点（小嶋 2005）、そして、裁量労働制については導入要件が厳しく、対象分野も限定されているという点で、アメリカとは異なっている。

## ②雇用制度

日本の雇用制度には、終身雇用、年功序列、企業別組合という特徴があるといわれる。労働者は、学校の卒業時に一括採用され、多くの場合、同じ会社で定年まで勤め上げる。賃金は、役職、職責、あるいは業績によって多少の変動や差はあるものの、継続雇用を前提とした労使関係のもと、年齢とともに上昇するのが一般的である。また、労働基準法の定めにより、使用者による解雇は制限されている。

一方、アメリカの雇用制度は、歴史的に随意雇用（employment at will）を基調としており、差別禁止法などによる制限は受けるが、原則として雇用契約の締結も解除も自由である。アメリカの企業は、オンキャンパスリクルーティングなどで

新規学卒者の採用も行うが、通年採用が基本であり、中途採用にも力を入れている。賃金体系は先に述べたとおり、職種や役職により異なったシステムになっているが、とりわけ、日本と違うのは、労働者の年齢が賃金額の決定要因になっていない点である。これは、年齢差別禁止法<sup>13</sup>の影響があるのと、学歴、経験、能力やスキルがさまざまな中途採用者が多く、年齢で賃金を差別することが合理的でないためだと思われる。もっとも、アメリカには勤続年数に応じて優遇される先任権制度（seniority system）があり、賃金も勤続年数とともに上昇するのが一般的なので、この点は日本の年功制に近いといえる。ただ、この先任権制度は、成果主義が反映されるホワイトカラーには適用されないケースも多い。

日本とアメリカの労働組合における相違だが、アメリカの労働組合が産業別労働組合であるのに対して、日本は企業別組合が中心であり、労働組合は企業内に存在し、労使協調的な色合いが強いため、労使紛争が発生しても、ストライキに至るケースは少ない。2006 年の労働組合組織率で比較すると、アメリカは 12.0%と日本の 18.2%よりも低く（BLS 2007; 厚生労働省 2006c）、組合の組織力は弱いような印象を受けるが、2006 年に全米で繰り広げられたホテル産業の労使紛争に象徴されるように、労働組合の強い産業では大規模なストライキが発生することもあり、その影響力は小さくない<sup>14</sup>。

## ③労働時間

日本は長時間労働の国であるとよくいわれるが、OECD のデータによれば、日本の常用労働者の実働時間が 1802 時間であるのに対し、アメリカの常用労働者の実働時間は 1809 時間と、両国における差は、統計上は大きくない（OECD 2006）<sup>15</sup>。

しかし、日本の労働時間について考える際、時間外労働と不払残業の問題を忘れてはならないだろう<sup>16</sup>。

厚生労働省が公表した 2006 年の賃金不払残業



の是正結果をみると、日本における不払残業の実態がよくわかる。2005年4月から翌年3月までの1年間に全国の労働基準監督署が割増賃金の支払について労働基準法違反として是正した企業数は1524企業、対象労働者は16万7958人、支払われた割増賃金の合計額は232億9500万円である。一企業あたりでは1529万円、労働者平均では14万円となる（以上、厚生労働省2006a）。同省では指針を策定して厳しく取り締まっているというが、労働基準監督官による抜き打ち検査である臨検はそれほど頻繁に行われるものではなく、このような是正結果も氷山の一角に過ぎないと指摘されている（島田2005）。

2006年に実施された連合総研の調査によると、不払残業のある雇用者比率は全体で37.4%だが、性別では男性が42.7%、女性が30.2%と、男性の方が10ポイント以上高い（連合総研2005）。また、賃金不払残業のある理由（複数回答）については、「上司の対応等の雰囲気により残業手当を支給しにくいから」が約4割（39.7%）と最も多く、以下、「残業時間の限度が定められている」（32.2%）、「残業手当の支払いに上限がある」（28.0%）が続いている（図表7）<sup>17</sup>。過去に行われた同様の調査結果と比較すると、「上司の対応等の雰囲気」の割合が上昇し、今調査ではじめて第1位に躍り出た形だ。

一方、アメリカのコネル大学職場研究所は1999年にアメリカ人の残業に関するユニークな調査を行っている。複数の業種の組織労働者を対象としたこの調査結果によれば、「自分の希望する時間以上に残業をした」と回答した者はわずか18%で、46%が「もっと残業をしたい」と回答している（Cornell 1999）<sup>18</sup>。

この調査では、不払残業には一切触れられていないが、労働者が残業をするのは使用者側から圧力があるからではなく、「補足的な収入（supplementary income）」を得るため、という指摘がなされている。一般的なアメリカ人の残業に対する考えは、あくまでも「余分に収入を得る手段」であり、日本人のように「上司の対応等の

雰囲気」で残業手当を請求しない、というのは想像すらつかないのではないだろうか。もちろん、これらの日米調査は、対象者も違えば、実施時期も異なるので、単純に比較評価することはできない。ただ、それぞれの国の労働者の労働観や職場慣行の一部が垣間見えるのは事実で、その一部だけをみても、両国で大きな違いがある点に注目する必要がある。

ところで、アメリカのホワイトカラーが長時間労働であると指摘されることがしばしばある（厚生労働省2005）。そして、ホワイトカラー・エグゼンプションを導入すれば、日本のホワイトカラーの長時間労働が助長され、健康被害を招くおそれがあるという懸念も示されている。

2000年に連邦労働省労働統計局が出したホワイトカラー（管理職および専門職）の労働時間に関するレポートによると、管理職および専門職の約3割が週に49時間以上働いているという（BLS 2000）。これが男性の管理職および専門職になると、割合は約4割にも達する。また、高いスキルの職や高い報酬の職に就く者ほど労働時間が長いと分析する研究もあり、この研究によれば、管理職の約8割、専門職の過半数が所定労働時間を超えて働いているという（Hout and Hanley 2002）。興味深いのは、ブルーカラーが残業をする理由が「収入を増やすため」や「仕事が好きだから」であるのに、管理職や専門職が残業をするのが「残業をしないと仕事が終わらないため」だと指摘している点だ。

ホワイトカラー・エグゼンプション制度がアメリカ人の労働時間にどのような影響を及ぼしているかについての分析は残念ながら発表されていないが、「残業をしないと仕事が終わらない」のは日本のホワイトカラーの多くが経験していることであり、労働時間規制を変えれば、それがホワイトカラーの働き方や労働時間に少なからぬ影響を与えるであろうことは推察できる。

図表 5 日米における労働環境の違い

	日本	アメリカ
労働法制	労働基準法は、労働者保護、最低基準、強行法規について細かな規定を設けている。労働者を1人でも雇用する使用者は同法の適用をうける。	公正労働基準法の主な内容は、時間外労働の割増率と最低賃金に関する定めで、その他については個々の使用者と労働者間の契約に委ねている。零細事業者は公正労働基準法の適用をうけない。
法定労働時間	1週40時間、1日8時間（労働基準法）	1週40時間（公正労働基準法）
時間外労働	労働者に時間外労働や休日労働をさせるには、36協定の締結と届出が必要。また、延長時間についての限度あり（労働基準法）。	使用者は週40時間を超える労働に対して通常の賃金率の1.5倍の率で割増賃金を支払わなければならない。労働者に時間外労働をさせることについての制限はなし。
労働時間規制の適用除外	管理監督者（労働基準法）、みなし労働時間が適用される裁量労働制の適用対象労働者（労働基準法）	ホワイトカラー・エグゼンプションをはじめとする適用除外制度あり（労働基準法）
年次有給休暇	労働基準法に規定あり	公正労働基準法に規定なし
労働組合・労使関係の特徴	企業別組合中心、協調的労使関係、使用者の平等取扱い義務（労働組合は等しく団結権、団体交渉権、労働協約締結権等を保障されている）	産業別組合中心、やや対立的労使関係（日本と比較した場合）、排他的交渉代表制（一定の交渉単位で過半数の労働者の支持を得た労働組合のみが交渉単位の労働者のための排他的交渉権を取得する）
雇用制度の一般的特徴	新規一括採用、長期雇用、年功制、労働条件の変更・調整は容易ではない	通年採用、随意雇用、成果主義、労働条件の変更・調整は比較的容易

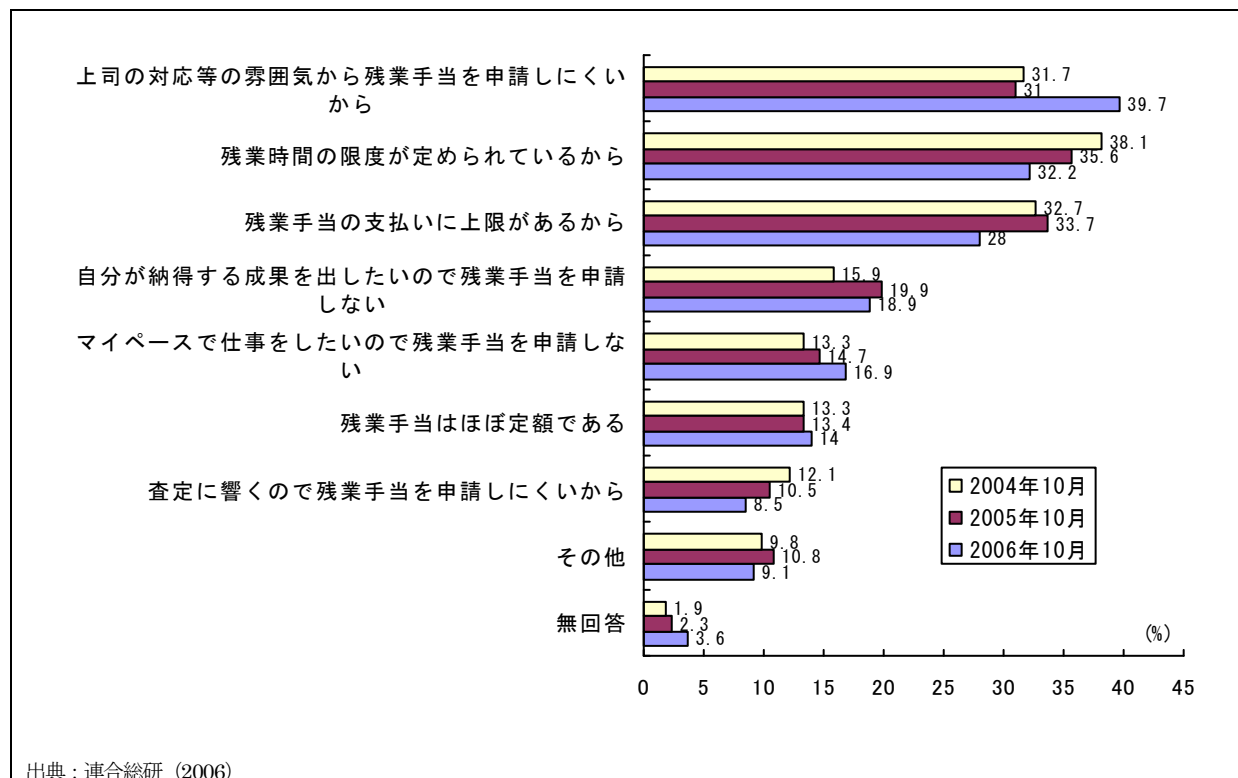
注：筆者作成

図表 6 100万円以上の割増賃金の是正支払状況

	01年4月 ～02年9月	02年10月 ～03年3月	03年4月 ～04年3月	04年4月 ～05年3月	05年4月 ～06年3月
企業数（件数）	613	403	1,184	1,437	1,524
対象労働者数（人）	71,322	63,873	194,653	169,111	167,958
是正支払額（万円）	813,818	723,899	2,387,466	2,261,314	2,329,500

出典：厚生労働省（2006）

図表 7 賃金不払残業のある理由（複数回答）



出典：連合総研（2006）

#### IV. むすびにかえて

以上に検討したように、アメリカと日本では、労働法制、雇用制度、人事管理といった側面において、大きな違いがあるのは否定できない事実である。それに加えて、両国では労働者の根底にある労働観にも違いがある。

アメリカの労働者にとって、労働はあくまでも使用者との間の契約である。「働いた分だけはきちんと払ってもらおう」というのがアメリカ人の基本姿勢だ。このように労働についてシビアな考えをもつアメリカ人が、ホワイトカラー・エグゼンプション制度を受け入れるには、それなりの見返りがあるからにはほかならない。それは、業務遂行における裁量だったり、管理職というポジションだったり、高額な報酬だったり、フレキシブルな勤務形態だったり、見返りの内容はさまざまだが、アメリカ人の多くは、採用の段階で自分が不利であると感じれば、契約は結ばず、採用後に契約が履行されなければ、会社を去ることもためらわない。この傾向はホワイトカラーに特に強くみられる。

他方、高度成長期に苦楽をともにして日本経済を支え合った日本の労使関係は、アメリカのドライな契約関係とは異なり、21世紀の現在も家族的な関係に近いものであるといえる。このような関係に、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度がなじむかどうかは疑わしい。それゆえに、日本にホワイトカラー・エグゼンプション制度を持ち込めば、サービス残業の合法化や過酷な長時間労働を招くおそれがあるという懸念が出されるのも理解できる。

しかし、裁量労働制等みなし労働時間制については多くの不備が指摘されており、現行の労働基準法の規定だけで対応するのは困難<sup>19</sup>、なかんずく、専門性の高い業務を行い、時間単位で労働の価値を計るのが困難な労働者や、業務遂行の方法、時間、場所における自由度や裁量が大きい労働者、そして、報酬が相当に高額な労働者には、

杓子定規的な労働時間規制はなじみにくい<sup>20</sup>。

今回、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入は見送られたけれども、時代にみあった新たな適用除外規定を含めた労働時間法制が求められていることはうたがいない。

#### 注

<sup>1</sup> 時間外労働の割増率について公正労働基準法は、1週当たり40時間を超えて使用される場合、労働者は通常の賃金率の1.5倍の賃金を支払われると定める(同法第7条a)。

<sup>2</sup> なお、公正労働基準法は同法にいう労働者に適用されるもので、個人事業主(independent contractors)には適用されない。しかし、ある者が労働者であるか個人事業主であるかの判断は容易ではなく、訴訟に持ち込まれるケースもしばしばある。

<sup>3</sup> 同制度に関する先行研究には、梶川(2005a, 2005b)、小嵩(2005, 2006)、連合(2005)、労働政策研究(2005a)、島田(2005)、高橋(2005)などがある。

<sup>4</sup> なお、連邦労働省は、同規定の改正により670万人の労働者が新たに時間外労働手当を受けられるようになると試算している(アメリカ連邦労働省29 CFR Part 541)。

<sup>5</sup> アメリカ連邦労働省29 CFR Part 541。

<sup>6</sup> 外勤セールスマンとは、その主たる職務が、①サービスや施設利用のための営業をしたり、受注を受けたりすることで、それに対して顧客から支払いを受けている者で、かつ、②その職務の遂行が使用者の事業所外で行われるのが慣例または通常である者。

<sup>7</sup> ここにいうコンピューター職とは時間給が27.63ドル以上で、その主たる職務が、①システム分析のアプリケーション、②コンピューター・システムまたはコンピューター・プログラムの設計開発、ドキュメンテーション、分析、創作、試験、修正、③機械OSに関連したコンピューター・プログラムの設計、ドキュメンテーション、試験、創作、修正、④上記3つの職務を複数含むもの、のいずれかに該当する者。

<sup>8</sup> 教師、弁護士、医師はこのサラリー要件の適用を受けない。

<sup>9</sup> アメリカ連邦労働省29 CFR§541.700, 541.706。

<sup>10</sup> 同計画はその後、2005年3月25日に改訂版が出されている。

<sup>11</sup> なお、連邦レベルでは1993年制定の家族医療休暇法(The Family and Medical Leave Act of 1993)が、12カ月以上勤務で年間1250時間以上労働する者について、出産・育児、養子縁組、家族の介護、本人の療養のために合計12週間まで「無給」の休暇を取得できることを保障している。

<sup>12</sup> 裁量労働制とは、労働者を対象とする業務に就かせ、労働者に時間配分や仕事の仕方を委ねた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度のこと。

<sup>13</sup> 同法は、40歳以上の労働者について、採用・解雇・賃金その他雇用の場面で差別を原則的に禁止している。

<sup>14</sup> 2006年に起こったホテル産業の労使紛争は、幸いにも瀬戸際のところまで交渉が妥結し、ストライキという最悪の事態は回避されたが、突入していた場合には、複数の都市で数千人規模のストライキになっていた可能性がある(Rueters Aug 23, 2006)。このような事態に備えて、緊急的な労働力を提供できるのがエグゼンプト労働者であり、使用者としては、ある程度人数のエグゼンプト労働者を万が一に備えて確保しておきたいというのが本音のようだ。

<sup>15</sup> ここで用いているアメリカと日本の実労働時間は、パートタイム労働者を含む常用労働者を対象としたものである。

<sup>16</sup> なお、不払労働時間の分析については、労働政策研究(2005b)が詳しい。

<sup>17</sup> 本調査は首都圏および関西圏に居住する20歳代から50歳代までの民間企業に勤務する者を対象とし、06年9月30日から同年

10月11日の期間に郵送記入方式で行われた。回収状況は有効回答数772名、有効回収率85.8%であった(連合総研 2006)。

<sup>18</sup> 本調査は1997年にコーネル大学附属職場研究所(Cornell University, Institute for Workplace Studies)が建設業、製造業、小売業、医療サービス、公共事業、輸送業の組合時間給労働者4,278名を対象に行ったものである。

<sup>19</sup> 日本経団連が2004年に行った「労働時間問題に関するアンケート調査」によると、専門業務がた裁量労働制について不都合な点や緩和、改善すべき点があると回答した企業は86.9%、企画業務型裁量労働制について不都合な点や緩和、改善すべき点があると回答した企業は94.5%にものぼっている(日本経団連 2005)。

<sup>20</sup> この点、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度が年収10万ドルを上回る高所得労働者を適用除外対象としているのは参考にしてよいのではないだろうか。

## 参考文献

- Bureau of Labor Statistics (BLS), 2000, *Issues in Labor Statistics: Are Managers and Professionals Really Working More?* (<http://www.bls.gov/opus/ils/pdf/opsils37.pdf>, March 29, 2007).
- Cornell University, Institute for Workplace Studies, 1999, *Workplace Insights: Overtime and the American Worker*, (<http://www.ilr.cornell.edu/iws/overtime%20study.pdf>, February 14, 2007).
- Economic Policy Institute (EPI), 2003, *EPI Briefing Paper: Eliminating the Right to Overtime Pay*, ([http://www.epinet.org/content.cfm/briefingpapers\\_flsa\\_jun03](http://www.epinet.org/content.cfm/briefingpapers_flsa_jun03), February 1, 2007).
- , 2007, *EPI Issue Guide: Minimum Wage*, ([http://www.epinet.org/content.cfm/issueguides\\_minwage](http://www.epinet.org/content.cfm/issueguides_minwage), January 31, 2007).
- Government Accountability Office (GAO), 1999, *Fair Labor Standards Act: White-Collar Exemptions in the Modern Workplace*, (<http://www.gao.gov/archive/1999/he99164.pdf>, February 1, 2007).
- , 2000, *Fair Labor Standards Act: White-Collar Exemption Needs Adjustments for Today's Work Place*, (<http://www.gao.gov/archive/2000/he00105t.pdf>, February 1, 2007).
- Hout, Michael and Caroline Hanley, 2002, "The Overworked American Family: Trends and Nontrends in Working Hours, 1968-2001," *A Century of Difference Working Paper*.
- 伊藤実, 2001, 『賃金実務』2001年8月5・22日号: 22。
- 梶川敦子, 2005a, 「ホワイトカラー労働と労働時間規制の適用除外」『日本労働法学会誌』106号: 114-25。
- , 2005b, 「アメリカのホワイトカラー労働者の労働時間規制」『世界の労働』55-11号: 12-19。
- 小島典明, 2005, 「労働基準法の改正とホワイトカラーエグゼンプション」『愛知経協』666号 (<http://www.aikeikyo.com/bulletin/0509.html>, 2007.2.10)。
- , 2006, 「知的財産の創造と労働時間規制」大阪大学法制実務連携センター編『企業活動における知的財産』大阪大学出版会, 99-132。
- 厚生労働省, 2004a, 『海外情勢報告(2003~2004年)』 (<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpvi200401>, 2007.2.1)。
- , 2004b, 『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』。
- , 2005, 『第2回今後の労働時間制度に関する研究会資料』。
- , 2006a, 『監督指導による賃金不払残業の是正結果』。
- , 2006b, 『2005(平成17)年度女性雇用管理基本調査』。
- , 2006c, 『2006(平成18)年労働組合基礎調査結果の概要』。
- , 2006d, 『2006(平成18)年就業条件総合調査結果の概要』。
- 日本経団連, 2005, 『ホワイトカラー・エグゼンプションに関する

提言』。

- OECD, 2006, *Employment Outlook (Statistical Annex)*。
- 連合, 2005, 『アメリカ ホワイトカラー・エグゼンプション調査団報告書』。
- 連合総研, 2006, 『第12回勤労者短観—第12回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査結果の概要—』。
- 労働政策研究・研修機構, 2005a, 『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』。
- , 2005b, 『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』。
- 島田陽一, 2005, 「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える—米国の労働時間法制の理念と現実—」2005年11月25日ビジネス・レーバー・トレンド研究会原稿。
- 高橋賢司, 2005, 「管理職の雇用関係と法」『日本労働研究雑誌』No.545: 18-28。
- U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS), 2006, *National Compensation Survey: Employee Benefits in Private Industry in the United States*, (<http://www.bls.gov/ncs/ebs/sp/ebsm0004.pdf>, February 22, 2007)。
- , 2007, *Union Members Summary: Union Members in 2006*, (<http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>, February 21, 2007)。