

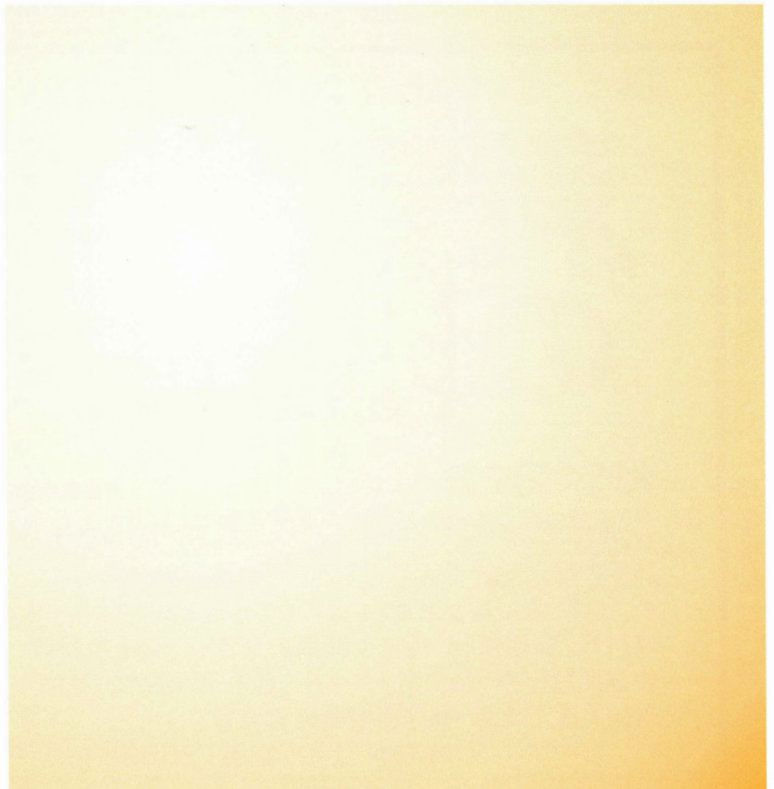
季刊

労働総研

クォーターリー

No.68・69

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書



労働運動総合研究所

生かそう！ 雇用・労働政策と立法提案

これが人間らしい 働き方のルール

日本共産党
の立法提案



ISBN978-4-406-05116-3

市田忠義 [監修]

日本共産党労働法制改悪阻止闘争本部 [編]

労働者保護法の抜本的な拡充をめざす日本共産党の立法提案とその活用法をわかりやすく解説する本。働くルール確立にむけた考え方の基本と、多くの人々が一致でき、いまずぐ解決されるべき課題は何かを明確にします。労働基準法や解雇規制法など九つの関連法案要綱や最新の雇用・労働政策も収録。たたかいの指針となる一冊です。〈A5判〉定価1575円(税込)

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402 [営業] 郵便振替00130-0-13681

新日本出版社

日本中を闊歩する怪物、新自由主義。その実相を捉え、告発する——。

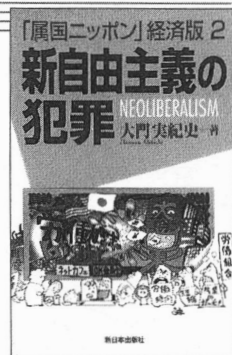
新自由主義 の犯罪

「属国ニッポン」
経済版2

大門実紀史著

もうかれば何をやってもいい——そんな風潮が振り撒かれ、新手の経済犯罪や人の道を外れた企業行動が後を絶たない。いったい何がおきているのか……。その実相を、偽装請負、多重債務、福祉や医療の民営化、夕張市財政破綻問題などの独自調査をもとに鋭くかつ温かな目線で告発する、日本版・新自由主義の実録書。

〈小B6判・上製〉定価1785円(税込)



ISBN978-4-406-05066-1

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402 [営業] 郵便振替00130-0-13681

労働総研クォーター

第68・69号



目 次

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

はじめに	3
I 米国調査研究チームの活動について	4
(1) 労働総研の試算	4
(2) 米国調査に臨む態度—調査研究を通じての国際連帯の強化を—	5
(3) 訪問先へ調査の意図を明確に伝える	6
(4) 調査チームの構成と調査期間、訪問先	6
II 調査研究で解明された問題点	7
(1) 連合の調査団の結論との認識の一致	7
(2) 八代氏の「米国4割導入説」は誤り	7
(3) 米国の新ホワイトカラー・エグゼンプション行政規則改定の意図はコスト削減	8
(4) ホワイトカラー・エグゼンプション制は自律的労働とは無関係	9
(5) 行政規則改定の問題点＝使用者の恣意的解釈を増大	10
(6) 労働組合の存在意義の決定的な重要性	14
(7) 新ホワイトカラー・エグゼンプションは広範化していない	14
(8) 8時間労働制の原則を守るたたかいの重要性	15
III 米国における連邦法、州法、労働組合、労働協約、現場の労働条件	17
(1) FLSA行政規則の改定	17
(2) 連邦法、州法、労働契約等との関連	18
(3) ホワイトカラー・エグゼンプションの悪用と労働基本権剥奪をセットにした攻撃	19
(4) 労働組合の存在の重要性—UE、SEIUに触れながら	19
(5) 労働組合の取り組みに関する印象	20
(6) UEの協約闘争とGEの労働時間規制	20
(7) 連邦法よりも厳しい＝当たり前の規定が労組のある職場には存在する	20
(8) 労働時間が延びる医療職場では	21
IV 米国調査から見た日本の労働者状態	22
(1) ユナイテッド・プロフェッショナル（ホワイトカラー専門職労働者は団結せよ）	22
(2) 日本の長時間労働の実態	23
(3) 「ワークライフバランス」論をめぐる攻防	24
(4) 米国調査で実感した労働総研の役割	25
V ホワイトカラー・エグゼンプションの現局面	26
(1) 「ホワイトカラー・エグゼンプション」が消えた「経労委報告」	26
(2) 背景に労働者・国民の批判の高まり	27
(3) 火種は消えていない	27

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

【資料】	31
(1) 労働総研ホワイトカラー・エグゼンプション米国調査記録	31
1) レーバーノーツ	31
2) UAW	32
3) SEIU1199	33
4) 労働調査協会	35
5) SEIU1199	36
6) チームスターズ	36
7) UE	38
8) 新聞ギルド	40
9) 経済政策研究所	41
(2) 連邦公正労働基準法	43
(3) 米国労働省雇用基準局賃金時間部 ファクトシート #23: 公正労働基準法の超過勤務手当要件	68
(4) カリフォルニア州労働法典の労働時間にかんする規定	70
1) カリフォルニア州労働法典(労働時間)	70
2) カリフォルニアの時間外労働	76
(5) ダニエル・スミス、リー・ジャクソン弁護士の規則改定についての評価 労働省の新残業規則: 数百万人の労働者から残業代受給権を剥奪する (全国法律家協会第79回年次総会レポート)	80
(6) SHMR調査報告書「2005年公正労働基準法」	85
(7) 主な導入論	86
1) 在日米国商工会議所意見書 労働時間法制の見直しおよび自律的な労働時間制度の創設を	86
2) 成長のための日米パートナーシップ 2006年 日米投資イニシアチブ報告書	86
3) 日本経済団体連合会 ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言	87
(8) 各州の労働時間規制、最賃、組織率一覧表	88

この『報告書』は労働総研のホワイトカラー・エグゼンプション米国調査研究チーム全員で検討、執筆し、労働総研常任理事会に提出したものです。各章・節の執筆分担は以下のとおりです。

「はじめに」、「Ⅰ 米国調査研究チームの活動について」および「Ⅱ 調査研究で解明された問題点」(藤吉信博)、「Ⅲ 米国における連邦法、州法、労働組合、労働協約、現場の労働条件」の「(1) FLSA行政規則の改定」、「(2) 連邦法、州法、労働契約等との関連」、および「(3) ホワイトカラー・エグゼンプションの悪用と労働基本権剥奪をセットにした攻撃」(岡田則男)、「(4) 労働組合の存在の重要性—UE、SEIUに触れながら」、「(5) 労働組合の取り組みに関する印象」、「(6) UEの協約闘争とGEの労働時間規制」、「(7) 連邦法よりも厳しい=当たり前の規定が労組のある職場には存在する」および「(8) 労働時間が延びる医療職場では」(布施恵輔)、「Ⅳ 米国調査から見た日本の労働者状態」(松本稔)、「Ⅴ ホワイトカラー・エグゼンプションの現局面」(藤田宏)。

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

はじめに

労働運動総合研究所（労働総研）常任理事会は、2007年3月4日から14日までの11日間、ホワイトカラー・エグゼンプションの調査研究チームを米国に派遣しました。この研究チームが貴重な成果を収めることができたのは、わたしたち調査研究チームをこころよく迎え入れてくださった、レーバーノーツ（Labor Notes）の共同代表・編集長のクリス・クタリク氏、全米自動車労働組合（United Automobile Workers, UAW）のジョージ・アン・バーガミアン女史（弁護士）、国際サービス従業員労働組合1199支部（Service Employees International Union, SEIU1199）のケイ・アンダーソン女史（議長上級アドバイザー）、労働調査協会（Labor Research Association）のジョナサン・タッシーニ氏（労働調査協会所長）、アメリカ電気・無線・機械労働組合（United Electrical, Radio and Machine Workers of America, UE）のクリス・タウンゼント氏（UEワシントン事務所代表）、クリス・タウンゼント氏の友人で現場の活動家およびタウンゼント氏の聞き取り調査に協力してくださったホワイトカラーのIT労働者、チームスターズ（Teamsters）のティモシー・ビーティー氏（チームスターズ国際局戦略担当）、経済政策研究所（Economic Policy Institute, EPI）のロス・アイゼンベリー氏（EPI副所長）、アメリカ通信労働組合／新聞ギルド（Communications Workers of America, CWA/The Newspaper Guild）のアンディー・ジブサー氏（The Guild編集長）、ダニエル・スミス氏（弁護士）、ロバート・キングスレイ氏（UE組織局長）などの協力によるものです。ここから謝意を表明いたします。

クリス・タウンゼント氏のご協力には、特別の感謝を表明するものです。クリス・タウンゼ

ント氏は、わたしたちの訪米調査研究について、企画段階から貴重な情報と示唆を与えてくださっただけでなく、どこを訪問し、誰と懇談するかなどについて、具体的な調整もおこなってくださいました。また、ワシントン滞在中は調査のための聞き取りと懇談にも同席し、調査がスムーズにすすむよう特段の配慮をしていただきました。さらに、氏は、2晩にわたって深夜におよぶ懇談をつうじて、氏が独自に研究した資料にもとづき、わたしたちに米国のホワイトカラー・エグゼンプション問題をはじめ、米国の政治経済情勢、労働運動の現状などについての貴重な情報を提供してくださいました。また、わたしたちの要望に応じて、ITホワイトカラー労働者からの聞き取り調査についての報告をおこない、現場活動家との懇談の場を用意してくれました。これらが、わたしたちの調査研究成果を実りあるものにしたことはまちがいありません。

クリス・タウンゼント氏は、わたしたち調査チームの活動について、『マンスリー・レビュー』（“Monthly Review”、2007年4月21日号）で、自分自身とのかかわりにも触れながら、以下のように評価しています。興味深い部分を紹介してみたいと思います。

「全労連と労働総研の共同研究代表団が米国に到着したのは3月のはじめで、在日米商工会議所（のホワイトカラー・エグゼンプションを日本政府に認めさせようとする…筆者による補足）攻撃の背後にある事実を探求して決着をつけるためであった。同様に残業法が適用され実施される、またはされない場合の米国労働者の正確な状態を確かめることである。最初にレーバーノーツ出版社、次に全米自動車労働組合（UAW）のスタッフをデトロイトで訪問した後、

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

調査グループは移動してSEIUローカル1199に加えて労働調査協会とニューヨーク市で会談した。彼らの疾風のような残業代研究旅行の最後の行程は、代表団をワシントンDCにつれてきた。ここでは、彼らはチームスターズ労働組合(IBT)、新聞ギルド、国際サービス従業員組合(SEIU)、経済政策研究所(EPI)、同様にわがUEから歓待された。調査団はこうして日本に帰国し、何が適用され、何が適用されていないかについての詳細な報告を準備している過程にある。その大部分がすべてうまくいったわけではない。全労連に感謝したい。石をひとつひとつひっくり返して、ここ米国で残業代がいかにして支払われているかという問題を正確に考察したことに。私はここから確信している。彼らは、いまや以前よりもいつそういい状態で、この問題で彼らに確実に襲いかかるであろう次の攻撃に反対するための準備をしているというところ。

(米国人にとって…筆者補足)不名誉でばつが悪いことではあるが—しかし驚くべきことでもない—米国企業が反労働者(的搾取強化…筆者補足)計画を輸出するために動いていることを発見しなければならない。たとえば、残業代の廃止や日本の労働者にそれを押し付けることなどである。とはいっても、全労連・労働総研代表による最近の研究派遣団は、私には、最近

の記録の中で、2国間における労働組合の共同作業の最も素晴らしい事例のひとつであると思われる。会談すべき労働組合は「容認された」または「承認された」組合であるべきであるという冷戦時代のタブーや恐れは、わが米国の労働組合にはまったく存在しないことが、私がこの重要な全労連代表団との組織を手助けしたことからもわかるであろう。肝心なのは全労連が共通の脅威—残業代に対する大企業の攻撃—に立ち向かう試みを行ったことであり、そして、事実を探究する彼らの研究で彼らを手助けしたことは、われわれの最高の利益のすべてである。

われわれ米国の労働運動はいまだにその国際関係政策や姿勢をただすべき多くの改善点をもっている。最近の共同作業の事例は、わが国の労働運動の代表とわれわれとの日本の同盟との間で行われたのであるが、われわれが共通の敵に立ち向かうための共同闘争や行動で、いかに積極的で尊敬を払って過程を進めなければならないかを教える素晴らしい一事例である。この傾向を継続することに最善の結果を期待しよう。」

なお、この報告書をまとめるにあたり、英文資料の翻訳について、泉利和、佐伯一郎、長坂いつ子、三戸啓子、藤田裕一の5人のみなさんに多大のご協力をいただきました。ここから感謝いたします。

I 米国調査研究チームの活動について

(1) 労働総研の試算

ホワイトカラー・エグゼンプションの法認化を日米財界が強力に求め、財界の要請に積極的に呼応する安倍首相の意を受けた厚生労働省が法認化を強引に推進するなかで、労働政策審議会労働条件分科会が「建議案」にホワイトカラー・エグゼンプションの法認化を盛り込む危険性が高まり、ホワイトカラー・エグゼンプション問題が急激に政治的・社会問題化しました。

そうしたホワイトカラー・エグゼンプションをめぐる緊迫した情勢のもとで、労働総研は、2006年11月8日、「残業代11.6兆円の横取りを法認するホワイトカラー・エグゼンプション」を記者発表しました(詳しくは『労働総研ニュース』№199+200合併号=2006年10+11月参照。労働総研ホームページからも閲覧できます)。この分析のポイントは、日本経済団体連合会(日本経団連)が主張する年収400万円以上のホワイトカラー労働者に、この制度が適用された場合、

1,013万人のホワイトカラー労働者が、年総額11.6兆円、適用労働者1人平均年残業代114万円が横取りされることを、抽象論議ではなく、具体的な数字で明らかにしたことです。

この労働総研の試算は、多くのマスメディアで取り上げられ、ホワイトカラー・エグゼンプションは残業代を横取りする「残業代ゼロ法案」であり、際限のない長時間過密労働と過労死を促進する悪法であるとする、全労連をはじめとした労働組合と広範な国民世論の運動を前進させるうえで、一定の貢献をすることができたと思っています。結果的には、安倍首相は「現時点で国民の理解を得ていないので、今国会に上程する環境にはない」として、2007年1月からはじまった通常国会への上程を断念しました。しかし、日米財界や自公政権がホワイトカラー・エグゼンプションの導入を執拗に実現したいという野望を捨てていないことはあきらかです。

なお、残業代年総額11.6兆円の横取りによるホワイトカラー労働者の減収が消費購買力を減少させることによって、各産業へのマイナスの波及効果をおよぼし、GDP（国内総生産）を1.24%引き下げるということを見ておくことも重要です。

（2）米国調査に臨む態度—調査研究を通じての国際連帯の強化を—

労働総研常任理事会は、日米財界と自公政権が、ホワイトカラー・エグゼンプションの法認化をあきらめていないということを重視し、日米財界と政府の攻撃を中止させる運動に貢献するために、日本のホワイトカラー・エグゼンプション制度の母国である米国のホワイトカラー・エグゼンプション制度の実態を調査研究することが重要であるとして、米国のホワイトカラー・エグゼンプション制度の調査研究チームを米国に派遣することを決定しました。

なぜなら、日米財界と自公政権は、資料にもあるとおり（在日米国商工会議所意見書「労働時間法制の見直しおよび自律的な労働時間制度の創設を」、成長のための日米経済パートナー

シップ「2006年 日米経済投資イニシアチブ報告書」、日本経済団体連合会「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」〈86～87ページ参照のこと〉）、米国におけるホワイトカラー・エグゼンプション制度にならって日本にもホワイトカラー・エグゼンプション制度を導入することを主張しているからです。その意味では、米国は日本のホワイトカラー・エグゼンプション制度の母国といえます。

ブッシュ政権は、2004年4月23日、公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA、資料43ページ参照のこと）の労働長官行政規則を大幅に改定（8月23日実施）し、ホワイトカラー・エグゼンプションについての規準を緩和して、経営者の恣意的解釈が大幅に入り込む要素を増やし、適用除外労働者の範囲と数を大幅に拡大しようとしていました。

調査研究チームの渡米目的は、2004年のホワイトカラー・エグゼンプション行政規則改定以降1年半経過した米国の法律・制度と実態、その矛盾、職場における問題点を調査研究することでした。とくに、調査研究チームは、職場におけるホワイトカラー・エグゼンプションの実態を調査研究することに主要な力点をおきました。

常任理事会決定を受け結成された米国調査研究チームは、7回にわたる学習・検討会をもちながら、クリス・タウンゼント氏と連絡をとりあい、相互に調査研究内容をねりあげました。わたしたちの調査研究方法は、労働総研が調査研究したい項目について、相手側の立場を考慮することなく、一方的にヒアリングするといった立場をとらず、ホワイトカラー・エグゼンプション行政規則改定が職場の労働者にどのような影響を与えているのかなど、「調査研究を通じて日米双方の共通理解を深めあうことで、国際連帯の強化を深める」という点に留意しました。タウンゼント氏が膨大な資料を積み上げて開いてくれたワシントンでのミーティングで、「全労連・労働総研の調査研究にかかわることで、わたし自身大変勉強になった」と発言されたことや、『マンスリー・レビュー』でタウンゼント氏

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

が書いている、労働総研米国調査研究チームの活動評価をあわせて考えると、わたしたちが目的に掲げた「調査研究を通じての国際連帯の強化」は、一定程度成功したのではないかと思います。

(3) 訪問先へ調査の意図を明確に伝える

以上のような準備作業を経て、わたしたちの調査研究の目的と調査研究したい項目を明確に相手側に伝えるために、労働総研試算の「残業代11.6兆円の横取りを法認するホワイトカラー・エグゼンプション」のフルテキストと日本におけるホワイトカラー・エグゼンプションについての現状、調査研究で解明したい重点項目などを、訪問先に送付しました。

また、日本におけるホワイトカラー・エグゼンプション導入推進の源泉となっている、日本経団連要請書、在日米国商工会議所要望書、日米投資イニシアチブ報告書、財政経済諮問委員会や厚生労働省労働政策審議会でのこの問題に関する資料なども、米国調査に持参しました。調査研究チームが事前に研究し、解明すべき論点として、公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act、FLSA) とエグゼンプション (Exemption、適用除外) との関係、ホワイトカラー・エグゼンプションの問題に対するブッシュ政権の攻撃の特徴、労働長官規則の大幅改定の問題点、ブッシュ政権の政策に反対する米国の運動とその評価、連邦法と州法、労働契約、労働協約等との関連、FLSAとNLRB (National Labor Relations Board、連邦労働委員会) との関連、正看護師をエグゼンプション対象労働者と認定して非組合員化 (団結権剥奪) するケンタッキー・リバー事件、などでした (これらの部分については報告でも解明されています)。

(4) 調査チームの構成と調査期間、訪問先

1) 調査チームの構成と調査期間

調査チームは、労働総研国際研究部会のメン

バーを中心に、労働者状態統計研究部会などから、岡田則男、藤田宏、藤吉信博、布施恵輔、松本稔の5人で構成されました。藤吉信博が責任者をつとめました。

調査の期間は、2007年3月4日から14日までの11日間でした。

2) 訪問先

調査研究チームが訪問し、聞き取りと懇談をした団体および人びと (肩書きは当時) は以下の10組織、20数人です。

3月4日 (日) 15時55分: 成田空港出発、3月4日 (日) 13時35分: デトロイト・メトロポリタン空港着

3月4日 (日) ~ 6日 (火): ミシガン州

① ディアボーン市: レーバーノーツ (Labor Notes); クリス・クタリク氏 (レーバーノーツ共同代表・レーバーノーツ編集長) (3月5日〈月〉)

② デトロイト市: 全米自動車労働組合 (United Automobile Workers, UAW); ジョージアン・バーガミアン女史 (弁護士) (3月5日)

3月6日 (火) 08時55分: デトロイト・メトロポリタン空港発、10時30分: ニューヨーク・ラガーディア空港着

3月6日 (火) ~ 8日 (木): ニューヨーク州ニューヨーク市

③ 国際サービス従業員労働組合1199支部 (Service Employees International Union, SEIU1199); ケイ・アンダーソン女史 (議長上級アドバイザー)、エイミー・グラッドシュタイン女史 (組織戦略上級アドバイザー)、ノーマ・アムステルダム女史 (執行副議長)、マイク・ファードル氏 (執行副議長)、バーバラ・ローゼンタール女史 (副議長)、デビッド・克蘭ツ氏 (執行委員)、ニリンダ・ナン女史 (執行委員)、エレン・ディックナー氏 (弁護士)、ビル・マッサー女史 (弁護士)、ホン・アン・チャン女史 (調査研究員)、ディスモンド・セレット氏 (調査研究員)、キム・マーチ女史 (コーディネーター) (3月6日〈火〉)

④ 労働調査協会 (Labor Research Asso-

ciation)；ジョナサン・タッシーニ氏（労働調査協会所長）（3月6日）

⑤ SEIU1199 ホン・アン・チャン調査研究員（3月7日〈水〉）

3月8日（木）7時05分：ニューヨーク・ペンステーション駅発、10時30分：ワシントン・ユニオン駅着

3月8日（木）～11日（土）：コロンビア特別行政区ワシントン市

⑥ チームスターズ（Teamsters）；ティモシー・ビーティー氏（チームスターズ国際局戦略担当）（3月8日〈木〉）

⑦ アメリカ電気・無線・機械労働組合（United Electrical, Radio and Machine Workers of America, UE）；クリス・タウンゼント氏（UEワシントン代表）（3月8日）

⑧ アメリカ通信労働組合/新聞ギルド（Communications Workers of America, CWA/

The Newspaper Guild；アンディー・ジプサー氏（The Guild編集長）（3月9日〈金〉）

⑨ 経済政策研究所（Economic Policy Institute, EPI）；ロス・アイゼンベリー氏（EPI副所長）（3月9日）

⑩ クリス・タウンゼント氏と現場労働者との懇談、およびクリス・タウンゼント氏のIT労働者の聞取りの説明（3月9日）

⑪ ロバート・キングスレイ氏（UE組織局長）、ダニエル・スミス氏（弁護士）等との懇談・夕食会（3月10日〈土〉）

⑫ クリス・タウンゼント氏（3月10日）

⑬ メリーランド州立大学のジェフリー・ジョンソン博士（3月11日〈日〉）

3月11日9時25分：ワシントン・レーガン空港発、3月12日16時00分：成田空港着（布施団員は調査を続行し、3月14日に帰国）

II 調査研究で解明された問題点

（1）連合の調査団の結論との認識の一致

日本労働組合総連合会（連合）は、ホワイトカラー・エグゼンプション行政規則改定半年後の2005年2月に、ホワイトカラー・エグゼンプションについての調査団を米国に派遣し、『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』を、2005年4月に出版しています。連合調査団は「アメリカ式のホワイトカラー・エグゼンプションは、『我が国に導入すべきではない』ということである」と結論づけています。この点では、労働総調査研究チームの結論も連合調査団の結論と同一の認識であることを確認しておきたいと思います。

しかし、連合調査団報告では、行政規則改定後半年ということもあってか、「各方面で聞く話が違いすぎて混乱しているのが実態」であるともいっています。労働総研の調査研究チームは、ホワイトカラー・エグゼンプション行政規則改

定1年半後ということと、わたしたちの調査研究チームを受け入れてくださった組織および聞き取り・懇談に応じてくださった方々の協力によって、貴重な成果をあげることができました。

わたしたちの調査研究チームにご協力いただいた組織および関係者のみなさんにここから感謝しなければなりません。われわれは、心温まる関係者のみなさんのご協力によって、米国のホワイトカラー・エグゼンプションについて、以下のようなことを確認することができました。

（2）八代氏の「米国4割導入説」は誤り

経済財政諮問会議の八代尚宏議員（国際基督教大学教授）は、米国では「割増率は5割と日本と比べて高いものの、他方で全労働者の4割が労働時間規制の適用を除外されており、日本のように広範な労働者が少ない残業手当の支払を受けているのとは対照的である。かりに割増賃金率の引上げを図るとすれば、それは時間に

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

縛られて働く職種の労働者に適用する必要がある、それは幅広い範囲のホワイトカラーを対象としたエクゼンプション制度の導入と一体的に行わなければならない」（『「健全な市場社会」への戦略—カナダ型を目指して』、東洋経済新報社）と、ホワイトカラー・エグゼンプション制度を日本に導入することを主張しています。

しかし、米国労働省の推計では、ホワイトカラー・エグゼンプション対象労働者数は、2,553万人で、FLSAの適用対象労働者数1億1,896万人の21.5%です。新行政規則により適用が拡大された労働者数は600万人で5.0%（合わせて3,153万人、26.5%）です（表1参照のこと）。

研究者でもある八代氏が、どうしてこのような数字を持ち出してきたのか理解に苦しむところですが、米国労働省の推計から見ても、八代氏の4割導入説の誤りは明らかです。

日本経団連は年収400万円以上のホワイトカラーを対象にホワイトカラー・エグゼンプション制度を導入しようと主張しています。労働総研の試算では、ホワイトカラー・エグゼンプション対象労働者数は1,013万人で、全雇用労働者数5,355万人の18.9%です。日本の新規ホワイトカラー・エグゼンプション対象労働者の比率は、アメリカの新規に適用が拡大された割合（5.0%）に比べて3.8倍と異常に高い数値となります。

米国は多国籍企業によるグローバルな資本蓄積戦略によって、生産拠点の海外移転が大規模にすすめられた国です。このことと関連して、

産業空洞化がすすみ、生産労働者、つまりブルーカラー労働者数が減少して、経済のサービス化がすすみ、ホワイトカラー労働者の比率が高まり、全労働者に占める比重は61.6%（日本は55.2%）になっています。米国のホワイトカラー労働者の比重は日本より6.4ポイント高いことになります。

こうしたことなどを考慮すると、八代氏などのウソをもとにした、日本経団連などがねらうホワイトカラー・エグゼンプション制度導入の真の意図をはっきりさせることが重要になります。

（3）米国の新ホワイトカラー・エグゼンプション行政規則改定の意図はコスト削減

厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会は、ホワイトカラー・エグゼンプション制度は自律的労働をおこなう労働者にふさわしい制度であると主張しています。しかし、かれらがモデルとした米国のホワイトカラー・エグゼンプション行政規則改定のねらいは、自律的労働とは無関係のものです。中心はコスト削減であったことが、ホワイトカラー・エグゼンプション行政規則改定の経緯を見ると鮮明になってきます。

先にもふれたように、米国の多国籍企業の資本蓄積戦略により、ホワイトカラー労働者比率が高まり、米国財界にとってホワイトカラー労働者の人件費・コスト削減は経営戦略の重要課題となりました。そうした財界の要望に応えて、

表1 賃金・俸給雇用者に占めるエグゼンプトの比率（単位：千人）

職 種	賃金・俸給雇用者数	エグゼンプト	エグゼンプトの 占める割合
管理職、経営関連職、専門職、コンピュータ・プログラマー	35,297	21,205	60
監督職	7,317	1,949	27
その他の技術職及び運営職補助／事務職	20,786	677	3
営業職	9,961	1,703	17
その他	45,602	—	—
合計	118,963	25,534	21
今回の改訂でエグゼンプトの対象になる労働者増加数	118,963	6,000	5

資料：労働政策研究・研修機構「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」2005年3月

共和党は97年初に、公正労働基準法の改定案としてのコンプタイム (compensationまたはcomp-time、残業時間休暇代替制度) 法案を提出しました。これは「家族にやさしい (family friendly) 職場法案」とも宣伝されましたが、この法案は残業代を支払わず、週40時間を超えて労働した労働時間の1.5倍を休暇と代替するというものです。時間外手当の代わりに、超過時間そのものを貯めて休暇に置き換えるという制度でした。財界・企業にとっては無償の長時間労働を労働者に求めることができ、同時にコスト削減に直結できるという搾取強化法案です。公務員の場合には、原則として時間外労働を行わず、公務上やむをえない時間外労働の場合には、この種の代替方式を認めています。これを民間労働者にも一般化することをねらった法案です。

この法案は、休暇をとりたければ、残業をしろというもので、労働協約によって確立している有給休暇の権利を破壊し、繁忙期の時間外労働を閑散期に休暇をとらせることで、生産・サービスを調整しながら、コスト削減をおこなうことをねらったものです。家族介護休暇などの制度休暇の拡大が先決であると主張するAFL-CIOなどの反対にもかかわらず、97年3月19日、下院で可決されました。そして、法案は上院に回付されましたが、クリントン大統領が早ばやに拒否権行使を宣言したことで、成立しませんでした。

ところが、2001年ブッシュ大統領は、財界の要望に応じて、再びコンプタイム法案を上程しましたが、そのたびに拒否されました。そこで、ブッシュ政権は、財界の要求を実現するため、労働長官行政規則を利用したのです。つまり、ブッシュ政権は、FLSA第213項「適用除外」(Exemption) のホワイトカラー・エグゼンプション条項に「これらの用語は、長官が随時、規則で定義し、限定するもので、CFR第5集の第5章II項の規定の適用をうける」とした労働長官行政規則 (CFR) を変更することによってホワイトカラー・エグゼンプション制度の規制

緩和と適用範囲を拡大する作戦に転換したのです。ブッシュ政権は、行政規則改定に先立ち、大規模化する残業代回復の集団代表訴訟を押さえ込む集団代表訴訟法の改定をおこなったということもあわせて確認しておきたいと思います。

このように、ブッシュ政権のコンプタイム法案からホワイトカラー・エグゼンプション行政規則改定へという戦略変化の経緯を見ると、米財界の中心的課題が残業代・コスト削減であったことが、鮮明になってきます。

安倍前首相が、2007年初頭の国会にホワイトカラー・エグゼンプション法案の国会上程は断念したものの、日米財界・自公政権はその導入に執念を燃やしつづけています。「残業代ゼロ法案」として悪評が定着しているホワイトカラー・エグゼンプションを、舛添厚生労働大臣は「家庭だんらん法」と名称を変えて導入を図ろうとしています。この理屈は、先に見たブッシュ政権がコンプタイム法を導入しようとした際にももちだされたものの焼き直しです。厚生労働省の「仕事と生活の調和に関する検討会議」(座長＝諏訪康雄法政大学大学院政策科学研究科教授) の「報告案」(2004年6月23日) で、「所定外労働が行われた場合において、割増賃金の支払いに替えて一定期間内に時間単位で取得できる代償休日を付与するような仕組みについて検討することも考えられる」としているのです。まさにブッシュ政権のねらいと同一といわなければなりません。

(4) ホワイトカラー・エグゼンプション制は自律的労働とは無関係

FLSAは1938年に制定されました。FLSA第207項「最大労働時間」(maximum hours) は、「この項に別段の規定がある場合を除き、雇用者は、週労働日において、被雇用者を商業もしくは商品の生産に、又は商業もしくは商品の生産をおこなう企業に従事させる場合、週40時間を超えて勤務させてはならない。ただし、被雇用者が、この時間を超える就業について、通常の賃金の1.5倍を下回らない報酬を受け取る場合は

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

この限りでない」と規定しています。

そのうえで、第213項で「適用除外」(Exemption) 条項を設けています。1938年に制定された213条でも、ホワイトカラー・エグゼンプションに相当する条項として、13条 (a) の (1) があります (この法の構造そのものは現在も変わっていません)。

FLSA第213項は、次のように規定しています。

「この法律の第206項 (この (1) にあつては (d) を除く) 及び第207項の規定は、次のパラグラフの一に該当する者にはこれを適用しない。

(1) 被雇用者のうち、善意の執行、管理、もしくは専門の職 (高等教育機関の管理職員又は初等、中等学校の教員を含む) に従事するもの、又は外交販売員の職に従事する被雇用者 (これらの用語は、長官が随時、規則で定義し、限定するもので、CFR第5集の5章Ⅱ項の規定をうける……)」と規定しています。

FLSAは、何度も改定されていますが、現行213項では、ホワイトカラー・エグゼンプションの関連条項を見ると、213項 (a) (1) で「執行職」、「経営職」、「専門職」、「外交販売職」および、213項 (a) (17) で「コンピュータ関連職」を例示しています。そして、以下の要件に該当する場合には、残業代を受ける権利を適用除外すると規定しています。

「(a) 最低賃金及び最大労働時間の要件」、「(b) 最大労働時間の要件」、「(c) 児童労働の要件」、「(d) 新聞配達及び花環製造」、「(e) 最大労働時間要件及び最低賃金労働者」、「(f) 外国及び合衆国の特定の領土における雇用」、「(g) 小売又はサービス事業所、農業での特定の就労」、「(h) 最大労働時間要件及び14労働週の制限」、「(i) 綿の種子除去」、「(j) テンサイ、テンサイの糖液、トウキビ、サトウキビの加工」、などです。

以上のように、現行213項で残業代を受け取る権利を適用除外されている労働者は、ホワイトカラー労働者だけでなく、児童労働者、新聞配達および花環製造労働者、小売またはサービス事業所の労働者、農業での特定の就労労働者、綿の種子除去をおこなう労働者、テンサイ、テ

ンサイ糖液、またはトウキビ、サトウキビ加工に従事する労働者など、多種多様な労働者がふくまれているのです。このことから分かるように、米国のエグゼンプション制度には、厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会などがいう、自律的労働にふさわしい基準など、はいりこむ余地などないことはあきらかです。

(5) 行政規則改定の問題点＝使用者の恣意的解釈を増大

旧行政規則ではホワイトカラー・エグゼンプションの判断・運用基準をより厳格な基準(Long Test) と簡易な基準 (Short Test) を設けておこなっていました。しかし、労働省は、行政規則改定の理由を、時代の要請にこたえて、旧基準の両方を統合して簡素化し、適用除外されない者、適用除外される者を明確にした、と説明しています。ところが、労働組合などは、改定された新行政規則の定義は適用範囲を大幅に拡大し、実施する判断基準が経営者の恣意に大幅にまかされている、と批判しています。第1の問題点です。

表2は改定された新旧行政規則のホワイトカラー・エグゼンプションの3基準です(表2参照)。残業代を支払われる権利があるか、その権利から適用除外されるかは、3つの基礎的な基準、①「俸給水準基準」、②「俸給額基準」、③「職務内容基準」によって決定されますが、新行政規則は、旧行政規則の基準に劇的な変化をもたらしたと、EPIのアイゼンベリー氏は指摘しています。

旧規則のもとでは、適用除外労働者を分類する基準として、3基準のすべてを満たさなければなりません。第1に、「俸給水準基準」は、各週の賃金がある一定水準以下の労働者は適用除外されないことを規定していました。第2に、「俸給額基準」は、労働者が適用除外されるためには、固定給 (時間給ではない) を支払われなければならないことを明確にしていました。第3の選別基準である「職務内容基準」は、労働者の職務が正真正銘の「経営的被雇用者」、「管理的被雇用者」、または「専門的被雇用者」

表2 ホワイトカラー・エグゼンプションの3規準

労働省超過勤務手当に関する比較

旧規定	新規定
週 \$ 155	週 \$ 455
年間 \$ 8,060	年間 \$ 23,660

俸給額基準と職務内容基準

年間所得	旧規定	新規定
\$ 8,060以下	超過勤務手当て保障	超過勤務手当て保障
\$ 8,060～\$ 13,000	厳格な職務内容基準	超過勤務手当て保障
\$ 13,000～\$ 22,100	高所得被雇用者のための簡素な職務内容基準	超過勤務手当て保障
\$ 22,100～\$ 23,660	高所得被雇用者のための簡素な職務内容基準	超過勤務手当て保障
\$ 23,660～\$ 65,000	高所得被雇用者のための簡素な職務内容基準	標準職務内容基準
\$ 65,000～\$ 100,000	高所得被雇用者のための簡素な職務内容基準	標準職務内容基準
\$ 100,000以上	高所得被雇用者のための簡素な職務内容基準	高額補償基準

経営職従業員職務内容基準

旧規定 (簡素な職務内容基準)	新規定
主な職務が企業、一部局または部署のマネージメントから成る。 習慣的、通常的に1人以上の業務を指示する。	主な職務は企業、一部局または部署のマネージメントである。 習慣的、通常的に1人以上の業務を指示する。 他の被雇用者を雇用、または解雇する権限を有する。または提言や推薦が雇用、解雇、昇進など他の被雇用者のポジションを変更するほどの特別な比重が置かれている。

管理職従業員職務内容基準

旧規定 (簡素な職務内容基準)	新規定
主な職務は雇用者または顧客のマネージメントや一般業務運営に直接関係した事務系または非マニュアル系労働から成る。 裁量性と独立した判断を必要とする労働が含まれる。	主な職務は雇用者または顧客のマネージメントや一般業務運営に直接関係した事務系または非マニュアル系労働である。 主要な職務が、重要な事柄に関して裁量性があり独立した判断を下すことを含む。

専門職従業員職務内容基準

旧規定 (簡素な職務内容基準)	新規定
主な職務が科学の分野で高度な知識を必要とする労働または長期過程の特化された知的教授または勉学を必要とする労働から成る。裁量性と独立した判断の行使を必要とする労働が含まれる。 主な職務は発明、創造、または広く認知された芸術的分野における才能を必要とする労働から成る。	主な職務が科学の分野における高度な知識(大部分が知的特性を有し、裁量性と独立した判断の行使を必要とする労働が含まれると定義される。)または長期過程の特化された知的教授によって通常獲得される知識を必要とする労働である。 主な職務は発明、創造、独創性または認知された芸術的分野や創造活動における才能を必要とする労働である。

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

である場合を除き、残業代の支払いを拒否されることはないことを明らかにしていました。しかし、新行政規則は、3規準を曖昧にし、適用除外被雇用者数を大幅に増大させると同時に、新しく適用除外される被雇用者が減額された報酬でより長い時間働くことを容認しています。

ダニエル・スミス氏等は、旧来の厳格な職務内容基準 (long Test) が新職務内容基準に改定されるため、適用除外される労働者の範囲が大幅に拡大すると批判しています。

2004年の改定前と改定後との全面的な批判的分析は資料に掲載しているダニエル・スミスおよびリー・ジャックソン弁護士の「労働省の新残業規則：数百万人の労働者から残業代受給権を剥奪する」(80～85ページ)、および資料(3)の表(69～70ページ)を参照していただきたいと思います。ここでは、たとえば経営職エグゼンプションに関する職務内容基準の変化について見ておくことにします。職務内容基準の残業受給権保護は、なぶり殺しされたような状態になっていると批判します。

「(2004年改定前の) 現行規定によるロングテストでは、被雇用者は以下の5点が当てはまる場合経営職とされる。1) 主たる職務が企業または慣習上認められている一部局または部署のマネジメントから成る。2) 習慣的、通常的に1人またはそれ以上の業務を指示する。3) 他の被雇用者の雇用、解雇または昇進に関する権限を有し、その者の地位の変更を行える。またはこれらを達成するため効果的に提言できる。4) 正規に自由裁量の権限を有する。5) 20%以上の時間(小売またはサービス業の場合は40%以上)を経営職以外の業務に費やさない。現行法ではこの種の被雇用者が行う非経営職労働を20%以下とする要件をはっきり述べている。これは作業職長が適用外となることを避けるためである。これに沿って、ファストフード・レストランや小売店のアシスタント・マネージャー、製造施設のチームリーダー及びその他最小の経営職権

限を持ちその職務を行う被雇用者は現行の公正労働基準法が適用される。

(2004年に改定される)新規定は経営職の適用除外に2つの重要な変更を加えた。ひとつは、新規定が、被雇用者が自由裁量の権限を有することという要件を削除した。結果的にただ単にマニュアルに従う、または上からの命令に従うだけの被雇用者が実際には決定を下す能力がないにもかかわらず経営職の職務内容基準要件を満たすことになる。

もうひとつは、新規定が被雇用者の経営職職務を行う時間を最小限にしたことである。新規定は被雇用者が労働時間の80%(小売およびサービス業では60%)を経営職職務を行うために費やしているという要件と「作業職長」条項を削除している。その代わり経営職職務が被雇用者の主な職務である必要があるとしているのみである。主な職務という言葉はいまいである。規定は「被雇用者が行う第一の、主な、主要な、またはもっとも重要な職務」と定義しているが、その職務に費やす時間は問題の解決をもたらさないとしている。かくしてほとんどの時間、食事を用意し、キャッシュ・レジスターで働くファストフード・レストランのアシスタント・マネージャーのような被雇用者は、経営職とされる場合がある。さらに明白な80%、または60%の規定を削除し、はっきりしない言葉に置き換えることにより新規定の基準は雇用者と被雇用者にとって不透明な状態をもたらし、訴訟を招くことになりそうである。」

つまり、旧規則の厳密な職務内容基準を骨抜きにして、被雇用者の「自由裁量権」の要件と労働時間の80%を営業職の職務に費やしているという要件と「作業職長」条項を削除したため、ほとんどの時間、食事を用意し、キャッシュ・レジスターで働くファストフード・レストランのアシスタント・マネージャーのような被雇用者や小売店のアシスタント・マネージャー、製造施設のチームリーダーなどが、経営職被雇用者とみなされる可能性があるのです。

こうしたことは、管理職被雇用者、専門職被

雇用者（学問的専門職、創造活動的専門職、教員、コンピュータ関連専門職）のエグゼンプションにも当てはまるのです。

このような基準の変化によって、新たに600万人の残業代受給権を剥奪される労働者が発生すると、EPIのロス・アイゼンペリー氏は以下のように推算しています。

主たる職務内容基準の変化と「監督的職務内容」の再定義によって、使用者が労働者の残業代支払いを拒否することを容認することによって、指揮権を行使しない、定式化された、決まりきった仕事を行う、工場と産業プラントで働く従業員も適用除外の対象となる。2人以上の労働者を“指揮する”労働者が“管理職”として適用除外される。この結果、140万人の低賃金水準、給与制監督は残業代を受け取る権利を喪失する。54万8,000人の時間給制監督者が、給与基準での支払いに切り替えられ、残業代の権利を拒否されることになる。

大学院卒の学位を除く、さらには大卒の学位を持たない90万人以上の労働者が「専門的職労働者」と呼ばれるようになって、賃金と地位が大学卒労働者よりもはるかに低位であっても、残業代に対する権利を失う。指揮権を持たない230万人以上の大量のチームリーダーが——彼らがラインあるいは生産労働者であったとしても——、「経営職労働者」と呼ばれることによって適用除外される。

管理的な料理長ではない13万人近い料理長及び副料理長が“学問的専門職”および“創造的専門職”として適用除外される。幼稚園入園前の子どもの教育に当たる教師および保育園の教師は、彼らの賃金がいかに低かろうとも、新規規則の下では適用除外となる。3万人の保育園の教師が残業代の権利を失う。

抵当融資担当者は、新しい金融サービス産業の適用除外によって影響を受ける。政策または経営運用部員以上にライン労働者である従業員に対する保護を骨抜きにすることによって影響を受ける。結局、16万人の抵当融資担当者は、

彼らが今日（2004年改定前の）現行法で持っている残業代に対する権利を失う。

加えて、9万人に近いコンピュータ従業員、葬儀管理士、および資格を有する死体防腐処理士は、適用除外専門職になることで残業代に対する彼らの権利を失う。なおその上に、労働省が作り出す新たな適用除外は、その他の非適用除外労働者に対する残業保護を拒否しようとする。彼らは年10万ドルあるいはそれ以上稼いでいて、彼らが日常的に行う単一の任務を、管理職、経営職、または専門職労働者とみなすことができれば、適用除外することができる。この（2004年改定による）新条項は、現在残業代を得る資格を与えられている40万人と推定される労働者を適用除外する。

金融サービス産業における従業員の広範囲にわたる適用除外は、たとえば、“ライン”または生産労働者の残業権を保護している現行法規中の条項の削除と結びついて、幾多の追加的従業員に影響を及ぼすに違いないが、われわれはこれらの数について確実に推測することはできない。最終規則はまた、「外勤販売従業員」に関する適用除外を広範囲に拡大し、アスレチック・トレーナーに対して新たに適用除外を作り出し、幾万もの編集者、通信員、そして「ラジオ、テレビ、あるいはその他の電子的報道媒体に出演する」ジャーナリストの残業権を弱体化させる。

何万軒もの家族が収支を合わせるために残業代を当てにしており、賃金成長の停滞が続いている時には、残業代はきわめて重要性を増大させる要求である。いずれにせよ、FLSAの下で労働者が提供されている保護はいつそう強化され、弱められるべきではない。

聞き取り調査によると、今回のホワイトカラー・エグゼンプションの行政規則改定の唯一の改善点は、週給水準を455ドル（年収2万3,600ドル）に引き上げたことだと評価する意見もありましたが、レーバーノーツのクリス・クタリク氏は、UAWに加盟している自動車生産ラインで働く労働者の年収が4～6万ドルであるか

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

ら、週給455ドルはかなり低い額であるといっていました。また、UAWのジョージ・アン・バーガミアン弁護士は、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象は、ホワイトカラーに限定されておらず、生産ラインのチームリーダーたちも対象になる可能性があるため、従来どおり残業代受給権を認めさせる交渉をおこなったとのべています。

このことは、日本の賃金・時間など労働条件が企業ごとに決定されている実態を考慮すると、日本でホワイトカラー・エグゼンプション制度が法認された場合、かなり重要な論点となるでしょう。つまり、日本でいったんホワイトカラー・エグゼンプション制度が導入されると、たとえば年収400万円以上などといった賃金水準だけを適用除外の唯一の基準として、すべての労働者に適用される危険性がきわめて高いことを示唆していると思われます。

(6) 労働組合の存在意義の決定的な重要性

わたしたちは、聞き取りと懇談を通じて、米国の労働組合組織率は低下しつづけ、2006年は12.0%になったことに象徴されている米国労働組合運動の弱体化傾向のなかで、UEやSEIUなどは、職場を土台にした運動による労働協約闘争などを通じて、労働者の権利を守るために奮闘していることを確認することができました。法律や制度が悪くても、UEやSEIUなどは、職場を基礎にした労働組合運動を基礎に、労働協約闘争で攻撃を跳ね返し、労働者の権利を守るために奮闘しているのです。

しかし同時に、2004年のホワイトカラー・エグゼンプション行政規則改定後、2006年に全国労働関係委員会（NLRB）が、行政規則改定と関連する形で、労働者の労働組合への団結する権利を弱体化させようとする攻撃を強めていることを重視しなければなりません。SEIUその他の聞き取りと懇談で共通して指摘されたことですが、正規看護師はホワイトカラー・エグゼンプションの対象であるとして、労働組合への

参加権を剥奪しようとする典型的な攻撃として、ケンタッキー・リバー事件があります（この点に関しては、制度面、実態面から、後に報告することになります）。

こうした米国におけるホワイトカラー・エグゼンプションをめぐる文脈のなかで、日米財界の要求を受け入れて強引に推進されてきた自公政府・厚生労働省・労働政策審議会労働条件分科会などの「報告」を見ると、労働組合の権利を空洞化する労働契約法制とホワイトカラー・エグゼンプション問題がセットで提案されていることに、改めて注目しておかなければならないと痛感します。

(7) 新ホワイトカラー・エグゼンプションは広範化していない

人材管理協会（SHRM）の調査報告書「2005年公正労働基準法」（資料（8）85～86ページ）によると、経営者は新ホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入に「消極的」であることを明らかにしています。その背景の一つには、ホワイトカラー・エグゼンプション行政規則改定の議論を通じて、米国の労働者たちが残業代を受け取る権利があることをあらためて認識し、残業代支払いのための集団代表訴訟が増大しているという事情があるようです。

残業代支払いを求める集団訴訟が、2000～2004年の間に3,000件起こされているということです。州レベルの統計では、たとえば、残業時間法のないフロリダでは2006年に334件の訴訟が起きているといえます。この訴訟件数はこれまでの4倍にあたるということです。

ホワイトカラー・エグゼンプションの不法性を訴えた、大型集団代表訴訟の嚆矢は、1984年に解決したハワード・ジョンソンホテルチェーンのレストラン事件といわれています。この集団代表訴訟には5,000人の従業員が参加し、最終的には何十万ドルのバックペイを払わせ、勝訴しました。最近の事例でいえば、IBMは残業代6,500万ドル（約90億円）を支払って解決しています。

『ビジネスウイーク』(“Businessweek”)2007年10月1日号は、カバーストーリー「賃金戦争」を掲載しています。ここでは、ブッシュ政権が2004年に行政規則を大幅に改定してホワイトカラー・エグゼンプションの適用範囲を拡大し、その判断基準・運用を経営者の恣意にゆだねたにもかかわらず、ホワイトカラー層による大規模な残業代請求裁判が増大していることをリポートしています。

「1億1,500万の従業員、労働力人口の86%は連邦残業時間規制により保護されていると、米国労働省はいつている。この規則は給与および時間給労働者双方に適用されている。たくさんの賃金・労働時間をめぐる訴訟が伝統的な労働者階級の代理人によって起こされている。かれらは、トラック運転手、建築労働者、鶏肉加工あるいはレストランの労働者である。しかし、誰もがゼアーマン（弁護士…筆者補足）以上に成功しているわけではない。ゼアーマンは工場の現場あるいはファースト・フードのキッチンからかけ離れたところで働く従業員のために残業代を集金してくるのである。彼の最大の解決金は最近の2年間に、証券仲買人のためのもので、彼らの多くは6桁のいい収入をえている。ゼアーマンは他の弁護士と協力して総額で5億ドルを証券会社から引き出した。この中にはシティーグループのスミスバニーから9,800万ドル、USBフィナンシャル・サービス社から8,700万ドルなどが含まれている（解決金に象徴されているように、企業は責任を認めていない）。それらの訴訟が終わりに近づくと、彼とその他の弁護士たちはコンピュータ労働者、薬剤販売外交員、および会計事務所職員のために新たな要求を迫及しはじめた。ゼアーマンがみなしているように、これらはホワイト・カラープロレタリアートの平社員である。“1940年代と1950年代に”と、彼はeメールに書いている。“アメリカの労働者の広範な部分は、残業時間法により保護されているのだが、忘れてしまっているように思えるのは、インフレーションによって引き

上げられた絶対的（相対的ではない）な報酬額によってであり、大量の労働者が運動着を身に着け始め、つなぎ着のかわりに情報を処理し、小型部品を作っている”と。後のインタビューで彼がいつていることは、“私は中間階級に興味を持っており、彼らは私の一族である”と。」

このような事情を反映して、経営者たちは判例法の推移を見守っているという側面があるようです。さらに、各州の労働者たちは、たとえば法制上、超過勤務手当の権利が明記されていなくても、集団代表訴訟への参加という形態で、権利を実現しているという実態も分かりました。

巻末に収録した資料からも分かるように、興味深いことは、組織率が連邦平均よりも高い州では、最低賃金額でも連邦最低賃金額を上回っています。また、残業規制についても、18の州(36%)が残業規制法制をもっており、したがってそれら18の州は連邦の残業規制・行政規則に従属しています。その18州の労働者数は4,286万人（全米労働者の33.4%）で、それ以外の多くの州の労働者は、残業規制について、何らかの形で連邦基準よりも上回っているのです。SEIUの弁護士は、日米財界や自公政権が日本に導入しようと主張している米国型ホワイトカラー・エグゼンプション制度なるものは、テキサス型の遅れた州の制度を導入しようという主張であるといっていました。

（8）8時間労働制の原則を守るたたか いの重要性

米国の労働運動は、1886年シカゴの労働者たちが、1日の労働時間を8時間にせよと要求してたたかい、メーデーの起源ともなった、国際的労働運動史のなかでも輝かしい記録をとどめていることで知られています。しかし、連邦法の労働時間法（FLSA第207項）に「使用者は従業員を1日8時間を超えて労働させてはならない」とする、1労働日8時間労働制の原則規定を盛り込ませることはができないまま、こんにちにいたっています。

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

しかし、州法としては、たとえば、カリフォルニア労働法典第2部労働時間第1章総則の第510項 (a) で、「1日の労働は8時間である。1労働日において8時間を超過した労働、1労働週において40時間を超過した労働、および1労働週の7日目における最初の8時間の労働はいずれも、被雇用者に支払う通常の賃金の1.5倍を下回らない賃金を補償しなければならない。1日において12時間を超過した労働はいずれも、被雇用者に支払う通常の賃金の2倍を下回らない賃金を補償しなければならない。加えて、1労働週の7日目における8時間を超過した労働はいずれも、被雇用者に支払う通常の賃金の2倍を下回らない賃金を補償しなければならない。」(資料4、70～75ページ参照) などのように、FLSAよりいっそうきびしい労働時間規制をおこない、週40時間からさらにふみこんで、1日8時間労働を規定している州も存在しています。こうした場合、使用者は、連邦法に優位する州法に従わなければなりません。さらに、1日8時間労働を実質化、向上させるうえで、労働組合の役割が決定的に重要であるということを、調査研究チームは聞き取りと懇談で実感しました。

UEやSEIUなど労働者の権利を守る立場に立つ労働組合は、労働協約・協定によって、週35時間、1日7時間労働を使用者に認めさせています。連邦全体の労働組合組織率は12.0%ですが、組織率の高い州は州最低賃金が連邦最低賃金を上回っているなど、労働条件が連邦平均よりもかなり上の水準にあるということも分かりました。

日本の労働基準法は1日8時間労働、週40時間労働制を大原則にしています。この原則を破壊しようとする攻撃には、どのような理由があるろうとも反対しなければならないということを、米国調査研究活動をつうじて痛感しました。日

米財界、福田自公政権は、ホワイトカラー・エグゼンプション攻撃の失敗から、「ワークライフバランス（仕事と家庭生活の両立）の確立」などと主張して、自律的で柔軟な労働時間制度が必要であるとするイデオロギー攻撃をつよめています。

しかし、家庭生活と両立する労働時間制度とは、男女均等待遇の強化とともに、労働時間短縮によって生み出されることを、米国調査研究をつうじてあらためて実感せざるをえません。米国の労働時間は日本とともに発達した資本主義諸国のなかでは最長の部類に属する国ですが、社会的に形成された国民生活時間は全体として製造業の日米比較をすると、2004年の年間実労働時間は日本1,996時間（内残業199時間）、米国1,948時間（内残業239時間）です。日本は米国より所定内労働時間が88時間長く、所定外は40時間短いのですが、年間総労働時間は48時間長いのです。これに日本特有の「サービス残業」（不払残業）325時間を加えると、373時間、2ヵ月以上もの長時間労働ということになります。

調査研究チームは、米国のホワイトカラー労働者の長時間労働の実態について、各懇談の席で執拗なまでに質問しましたが、日本のような超過密・長時間労働をおこなう労働者はきわめて例外中の例外であるということが確認できました。

米国におけるホワイトカラー・エグゼンプションの調査研究をつうじて、確認できることは、ホワイトカラー・エグゼンプション攻撃の中心に、法定労働時間規制の破壊がすすられているということです。法定労働時間制の破壊の上に超過勤務手当（残業代）の横取り、労働コスト削減が日米財界の共通のねらいだといわなければなりません。この攻撃を打破するための国民的な運動を強化する必要があることを痛感しました。

Ⅲ 米国における連邦法、州法、労働組合、労働協約、現場の労働条件

(1) FLSA行政規則の改定

米国で時間外賃金を規定しているのは、1938年につくられた「公正労働基準法」(Fair Labor Standards Act)です。趣旨として、(1) できるだけ広範な労働者に雇用の機会を広げること、(2) 超長時間労働など苛酷な労働条件を緩和することだったといわれます。これによって、経営者は労働者を長時間働かせることなく、労働者の数を増やすようになるであろうと想定したのでした。週40時間を超えた分が時給5割増で計算されて、超勤手当として支払われることになっています。

ただし、第213条a項で、いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション」とよばれる上記の割増賃金支払い規定の適用からホワイトカラー労働者を除外できる条項があります。これを受け取れないのは、(1) 時給賃金でなくサラリー(定期的に支払われる決まった額の給与)で働いている場合、(2) 給与水準が週給455ドル(年額にして2万3,600ドル)以上の場合、(3) 仕事の種類で、管理経営の仕事をする人、専門職で仕事をする人、経営役員の場合、超過勤務手当(時間当たりの賃金×1.5)を受け取ることができない、というものです。年間のサラリーが10万ドル以上の労働者のばあいは無条件で超過勤務手当の対象からはずされます。

この「適用除外」の詳細は、じつは法律ではなく、労働省の雇用基準局賃金時間部という一部門がまとめてガイドラインとして公布する文書なのです。ですから、連邦議会で審議されるものでもありません。つまり、公正労働基準法(FLSA)の運用指針とでもいえるものです。もともと、500ページにもおよぶ膨大な内容のルールブック(行政規則)であることもさることながら、ルールが複雑で一般には正確に知っている人はほとんどいないのではないかといわれるほどです。

ですから、2003年に50年ぶりといわれる大改定の案が発表され、マスコミでも大きな反響を

よび、国民の間でも批判が沸騰し、労働省は一定の手直しをして2004年4月23日に最終改定を発表、同年8月23日に実施に移しました。しかし、どの労働者が「損するのかわかるのか」ただちにわからない状況がありました。そうしたなか、国民的な議論の過程で、経済政策研究所(EPI)という、比較的労働者の利益を擁護する立場でさまざまな経済政策の提言などをおこなっているワシントンのシンクタンクが、労働省の改定案が実施されると、800万人が、超過勤務割増賃金を失うことになる、との試算を発表して波紋をよびました。改定は単純なものではありませんでした。

その中心的な中身のひとつは、時間外賃金の対象になる労働者の賃金水準を年収8,060ドルから2万3,660ドルに引き上げられたことでした。これまで超低賃金の労働者しか時間外が支払われなかったのがやや低賃金のレベル(低所得層の多い地域の公立学校教員の給与がこの額に近い)にまで引き上げられました。このため、法改正を提案した労働省は、時間外賃金対象の労働者が増えた、と宣伝しました。

ところが、超過勤務手当の対象にならない区分けの規定をもっと細かくしました。たとえば、ファストフードの店の店長さんは、雇用、解雇など人事にかかわっていたり、一日の仕事のうち一定の割合でパートタイマーなど他の従業員に指示をする、病院の正看護師(米国では「登録看護師-RN」と呼ばれています)が、ナースステーションで他の看護職員に何か仕事を頼んだりすれば、「エグゼンプション」というふうに、その範囲を広げ、かつ、雇う側が労働者を一方的に「エグゼンプション」扱いする余地をつくりました。

専門職というのは、労働省の規定によれば第一義的に知的仕事をしている人、裁量と判断の権限を持っている人と規定されています。弁護士、医師、正看護師、技術者(エンジニア)などです。他方、美容師や准看護師などの技術職、消防士、警察官その他緊急の要請にこたえなけ

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

ればならない職業の労働者は時間外賃金の対象になっています。

注目したいのは、教員のほか医療関係、ITコンピューター・プログラマー、学術系などの労働者が、「専門知識を持って仕事をしている」「裁量権をもった創造的専門家」という理由で、「エグゼンプション」になってしまう可能性が高いということです。これらの分野は、製造業の縮小と反比例して労働者の割合が高くなっています。そのため、この法改正では、600万人から800万人の労働者が新たに「エグゼンプション」になってしまうと、多くの経済専門家や労働組合が批判していました。

もはや、ホワイトカラーの問題ではなく、企業がいかにして超過勤務割増賃金を支払わなくてすむようにして、人件費を抑え、労働生産性を高めるようにしてやるかということが、労働省の最大の課題だったのだと思います。

超過勤務手当については、1970年代のカーター政権以来、何度か試みがありましたが、適用対象外の範囲をもっと拡大しようとする大企業の側の要求とこれに反対する労働組合側の双方のロビーがぶつかりあい、先送りされてきていました。2004年の改定に拍車をかけたひとつの要因は、90年代の終わりごろから、労働者が、残業(時間外賃金)の支払いを求めて雇用主を相手どり裁判を起こすケースが増えたことでした。米経済紙ウォールストリート・ジャーナルによれば、超過勤務手当をめぐる訴訟は、2000年から2003年までに42%増大しました。とりわけ大手の小売チェーン(コーヒーのスターバックス、世界最大のウォルマート、ビデオレンタルのブロックバスターなど)が相次いで訴えられました。2003年には、賃金・労働時間にかんする法律に違反したとして、あわせて2億1,250万ドルの未払い賃金の支払いが命じられました。前年比で20%増え、記録的な額となりました。そうしたなかで、ブッシュ政権に課せられた任務は、そうした訴訟を起こさせないような法改正をおこなうことだったといわれています。1995年以来、FLSAを「近代化」の名のもとに規制緩和しようという趣旨で法

改正が提案されていました。

改定の議論がおこなわれていたとき、ある古参の労働運動活動家は、次のようにのべました。

「これまでの超過勤務手当は何十年もの間それなりの役割をはたしてきたのだから、改定する必要などない。結局、ブッシュは、彼の後援者である大企業をいっそう豊かにしようとしているのである。ホワイトハウスは、法改正で、実施しやすくなり、金のかかる訴訟も減らすことができる、と説明した。しかし、長い歴史をもつルールが崩れるわけであり、訴訟は増えるだろう、と予測する」。

(2) 連邦法、州法、労働契約等との関連

米国の「ホワイトカラー・エグゼンプション」の問題をみる場合、重要なことは、連邦政府レベルでの規定と州における実際のルールが異なることが少なくないということです。また、労働者が、あれこれの名目で超過割増賃金を奪われないようにするには、労働組合のたたかいによって、会社側の「やらずぶったくり」的なコスト切り下げの超過勤務割増賃金の不払いを許さない道を確立することが可能であるということです。ただ、問題なのは、労働組合に組織されていない労働者が9割近くいるということですから、社会的な運動を盛り上げ、連邦政府による改悪にたいして、州でより労働者の利益になる立法を勝ち取ることができるということです。

連邦制の米国では、州独自の法律が定められています。これは、最低賃金の場合もおなじです。米国では2006年、時間当たりの全国最低賃金を5.15ドルから7.25ドルに引き上げ、カリフォルニア州では9ドルになりましたが、同州では、40時間労働週ではなく8時間労働日をもとにした超過勤務割増賃金のルールを独自につくっています。ひとつには、シリコンバレーなど多くのコンピュータ関連の「ホワイトカラー」を抱える同州では、コンピューター・プログラマーはかなり高給(時間あたり100ドルという人もいる)であつても、週40時間働いたら超過勤務割

増賃金として時間あたり150ドル支払われるという制度でした。連邦基準が改定された後、同州では2006年1月1日からの新しい規則で、超過勤務割増賃金の対象となる最低の年収は41万7,689ドル（時給で41ドル）となりました。コンピュータ関連で働いていても、未熟練、見習いなどは適用除外にならないことも明記されています。連邦基準にくらべて、割増賃金を受け取ることができる労働者が多いということです。

また、労働組合が団体交渉権をもって協約を結んでいるところでは、たたかいによって超過勤務割増賃金を含む労働条件をかちとっているところもあります。

(3) ホワイトカラー・エグゼンプションの悪用と労働基本権剥奪をセットにした攻撃

米国では、ホワイトカラー・エグゼンプションの範囲の拡大という労働者攻撃は、もっぱら企業のコスト削減に資するものであることは間違いないが、それが労働基本権の剥奪と一体となっていることに注目したい。

今回の訪米調査であらためてその重大性を感じたのは、ブッシュ政権下の全国労働関係委員会（NLRB）が2006年10月に下したひとつの決定です。それは、「ケンタッキー・リバー」事件とよばれ、介護施設の看護師から団結権を奪おうとする施設経営者にたいし、労働者がNLRBに異議を申し立てていた問題です。「ケンタッキー・リバー・コミュニティ介護」という民間施設その他2つの医療施設が従業員（看護師など）にたいし、「経営者のために他の従業員に仕事を指図したり、責任をもって指示することができる、あるいは自主的判断をすることができるので一般の従業員と異なり、労働組合に参加できない」としたためです。これについて、最高裁判所はこれらの労働者を「監督者」と見ることはできないとの判断をくだしながら、労働者の訴えを認めるかどうかについての判断を避け（1994年、2001年）、NLRBに差し戻していました。2006年10月のNLRBの決定の中心は、ミシガン

州のオークウッド医療という民間の施設の労働者について、「管理看護師」（charge nurses）—日本でいえば正看護師にあたる「RN＝登録看護師」—が、管理監督をおこなうスーパーバイザーにあたり、他の看護師にたいしての指示、指図する権限をもち、自主的な判断ができるので「監督者」として扱われると、従来の見地をひっくり返しました。従来の見地とは、1947年に最高裁が判断を下し、議会がそれにもとづいて労働関係法を改定した、「スーパーバイザー」も「被雇用者」であるとの定義を確立したことによって、団結権が保障されてきたことを指します。

今回直接問題になったのは「ケンタッキー・リバー」提訴事件のうちオークウッドの件について、同施設の看護師、医療技術者などが、「監督者」として、労働組合に参加する権利を奪われるという事態に直面したことです。

看護師の労働組合団体としてはもっとも進歩的なカリフォルニア看護師協会・全国看護師組織委員会のローズアン・デモロ事務局長は、NLRBの決定が、米病院協会、米商業会議所の提訴を受け入れたものであること、ブッシュ政権と病院企業の癒着を反映したものであると批判、「企業による医療支配がおこなわれている米国で、企業が患者の治療について決定を下し、患者を守ってあげる最後の砦となる登録看護師は、団結権が奪われれば、その職責を果たせなくなる」と指摘しています。

今回のこの判断は、看護師が対象になっていますが、AFL-CIOなどでは、この決定が医療分野以外、たとえば新聞、テレビなどの労働者にも適用される可能性があり、おそらく800万人に影響が出るのではないかと見ています。

(4) 労働組合の存在の重要性——UE、SEIUに触れながら

米国の労働組合組織率は日本よりもさらに低く、12.0%（2006年）であり、特に民間は7%程度とされています。さらにAFL-CIOの資料によれば、総労働力人口における協約適用率は7%程度と推測されます。これは、ヨーロッパ

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

のように産業別組合の協約の企業を超えた拡張適用がほとんど存在しない米国において、労働組合の本来の力が及ぶ範囲が大変限定されていることを示しています。

そのような中で、米国の労働組合は賃金や労働条件において一定の違いを作り出しています。米国労働省の資料でも、組織労働者の平均週給は781ドルであるのに対し、未組織労働者では612ドルで組織労働者の平均が28%高くなっています。年金（確定給付型）を確保している労働者の割合で比べると、未組織労働者は16%であるのに対し、組織労働者は73%であり、医療保険に加入している割合も組織労働者は92%である一方で未組織労働者では68%に過ぎません。残念ながら労働時間に関する比較統計が連邦労働省の資料にはないのですが、有給休暇で比べると未組織労働者の年間での取得日の平均が11.75日であるのに対し、組織労働者は15日となっており28%上回っています。

労働組合によって勝ち取ることでできる協約によって、一定の部分で労働者は守られているということが上記の統計などを見ても明らかです。

（5）労働組合の取り組みに関する印象

労働組合の関係者、協約の担当者にとって、ホワイトカラー・エグゼンプションは労働組合自身の課題として大きな重要性を持っているという印象は受けませんでした。やや拍子抜けという印象もぬぐえませんが、それは労働組合がきちんと協約を取れているところでは労働時間がそれなりに守られているということの裏返しでもあると思います。

米国の労働組合は交渉単位として企業や事業所に存在しているのが通常であり、その範囲においては排他的に交渉権を持っていることで、力行使できる環境にあります。そして反労働組合的環境が色濃い中では協約を使用者と結ぶことに大変な困難を伴うことが多いこと、そして協約さえあれば組合員の範囲ではきちんと適用させることができる事実が、先のような印象の背景にあるのかもしれません。

（6）UEの協約闘争とGEの労働時間規制

全労連と長年の友好関係にある米電気・機械・無線労働組合（UE）は、その最大の支部にジェネラル・エレクトリック（GE）の工場があります。その工場は電気機関車や客車などを製造しているGEの中心的工場ですが、賃金や労働時間をはじめ医療給付や年金にいたるまで4年に一度協約改定交渉が行われます。近年米国の労働組合での協約交渉では、年金と医療の給付、負担割合の問題がどの組合でも大変大きな課題となっています。

2007年春に妥結したGEの協約交渉でも、労働時間が主要な課題とは言えませんでした。主な争点となったのは年金（現役と退職者の給付水準）と医療保険の負担、工場閉鎖などでした。一般的に製造業では労働者の就業時間は協約で管理されるのが通常で、残業や休日出勤に対する割増率まできちんと定められるのが通常で、UEの協約も例外ではありません。週単位の労働時間を37時間程度におさめ、残業を想定した時間の増加分を見込んでいるのがUEのこれまでの協約ですが、今回の協約についてはまだそこまで明らかになっていません。

（7）連邦法よりも厳しい＝当たり前の規定が労組のある職場には存在する

米連邦法には、基本的に労働者を守る規定は「ほとんどない」のがアメリカの現状です。まさに労働者にとっては資本のいわれるままにやられ放題だといえます。しかし、労働組合があり、協約による協定がきちんと機能している職場では労働者の権利が守られているということがわかりました。もちろん、新自由主義的な政策によって、その抜け道も多く準備されていることも事実であり、また先に述べたように未組織の職場や近年急速に拡大しているサービス・小売などの分野では、ルールなき状態に近い状態だと推測されます。

UEの資料によれば、06年春までのジェネラル・エレクトリック（GE）の協約では、労働時間の基本的考え方について、「週給あるいは時給

の場合でも通常の労働者は、週40時間、1日8時間、週5日の勤務を基本とする。複数の異なるシフトにまたがる労働者の場合には、週労働時間が40時間を下回る場合がある」と定めています。この基本的規定をもとに、労働週の算出方法、シフトの場合の休日の考え方などを詳細に規定しています。残業に関しては、1日8時間超、労働週の中で40時間超の場合には、事前と事後の1.5倍の賃金を支払うことになっています。土曜の労働と、12時間を超える労働には2倍の賃金が支払われますが、土日が所定労働に含まれる労働者は除かれています。

このように、労働組合がきちんと機能している分野では、当たり前の労働基準が守られているといえます。しかし、このような雇用＝ユニオンジョブは製造業の海外移転によって著しく減少しているのが米国の現状です。

米国労働省の労働時間部の担当官との話では、公正労働基準法に基づく最低賃金違反と残業代未払い摘発に連邦政府として力を入れていることが強調されました。日本と同じく、事業所数に対して監督機関の機能が不足しているために、違反が多いと思われる分野に集中的に査察に入っているという話でした。労働総研の試算について説明すると、個人的なコメントだが「その規模で実施されれば、日本の影響は大きいでしょうね」と感想を漏らしていました。また日本の残業割り増し1.25倍について「少ないですね」と印象を語ってくれました。

(8) 労働時間が延びる医療職場では

今回の調査で話を聞くことができたSEIUの1199支部(ニューヨーク州周辺4州にまたがる支部)は、SEIUの中でも医療介護＝ヘルスケア産業を中心に組織しています。病院の職場では、別項で述べられているように「ケンタッキー・リバー」事件によって看護師を中心とした労働者が組合員資格を剥奪されるのではないかと、またそれによって労働時間規制からはずされるということの懸念があることがわかりました。

「ケンタッキー・リバー」事件の説明は別項に

譲りますが、米国の医療職場でも慢性的な長時間労働、強制的な残業が蔓延しています。労働組合の強い地域の職場では、地域の水準に影響できるほどであり、一定のスタンダードが確立されています。しかし、「ER」などの海外ドラマなどで米国の救急医療や総合病院の実態を垣間見ることができそうですが、医師を含めた医療労働者の長時間労働の実態は大変深刻です。

メリーランド州立大学のジェフリー・ジョンソン博士の話では、ノースカロライナ州などの公立病院などで、24時間勤務のあける3時間前に「さらに12時間のシフトに入れ」という命令をされて、それを拒否した看護師が解雇された事例があるということでした。しかしそれは決して「特異」なケースとはいえないようです。医療労働者の労働実態、過労死などの問題についての調査に取り組む必要があると博士は話してくれました。

また、博士の話で興味深かったのは自分の労働時間管理も自己責任という風潮の強い米国では、医療現場に限らず職場で起こる労働者のメンタル障害が「自己責任」として処理され、何の保障もなく退職に追いやられる、解雇されるケースが圧倒的多数だという話です。安全衛生の給付も連邦の制度ではなく州単位になっている米国では、州によって労働災害の認定も異なります。一概には言えないと前置きしつつ、博士は労働に起因するメンタルヘルス障害が認定される一例として、「トラックドライバーで突然道に飛び出した人や動物を、目の前ではねてしまった」、あるいは「突然何者かに銃などの凶器を持って襲われる」というような大変大きな精神的な外的影響が加わったということが立証されなければほとんど労災としてメンタル障害が認められないと述べ、長時間労働によるうつなどの労災認定はまず「不可能」ということでした。

そのような法制度と実態の下では、それらの事実を示す統計そのものが存在しない現状にあります。長時間労働による過労死や事故は必ず存在するだろうということは、ジョンソン博士以外にも多くの労働組合活動家や弁護士が指摘していました。

IV 米国調査から見た日本の労働者状態

今回の米国調査の聞き取り、懇談から知りえた範囲で、印象に残ったホワイトカラー労働者の日米比較について報告します。

まず調査の過程で異口同音に語られていたことは、「米国のホワイトカラー労働者も長時間労働にある」ということでしたが、経済政策研究所（EPI）での話では「米国の労働統計にはブルーカラー労働者の労働時間統計はあるが、ホワイトカラー労働者については『詳しいものがない』」とのことでした。米国労働省の統計にもそのことが明記されています。

(1) ユナイテッド・プロフェッショナル (ホワイトカラー専門職労働者は団結せよ)

労働調査協会のジョナサン・タッシーニ氏との懇談で、バーバラ・エレンライク女史が「ユナイテッド・プロフェッショナル」（ホワイトカラー専門職労働者は団結せよ）という運動を始めたが、自分はこの運動のアドバイザーをしているという話が出て大変興味をひかれました。バーバラ・エレンライク女史は、ミリオンセラーとなった米国のワーキングプアのルポルタージュ『ニッケル・アンド・ダイムド』（曾田和子訳、東洋経済新報社刊）の著者として有名な人です。タッシーニ氏との懇談の後、ニューヨークの大きな書店に立ち寄ると、バーバラ・エレンライク女史の新作『ベイト・アンド・スイッチ』（"BAIT AND SWITCH"）（曾田和子訳『捨てられるホワイトカラー』、2007年10月、東洋経済新報社刊）のペーパーブックが置いてありました。タッシーニ氏の話聞いた直後でしたので、興味もあり、その本を購入しました。

「ベイト・アンド・スイッチ」とは「おとり商法」という意味だそうです。この本でレポートされていることは、ホワイトカラー労働者が失業すると、再就職はきわめて困難であり、ほとんどの場合、生活のために臨時雇労働者、日雇、委託販売労働者など、底辺の非正規労働者に落

層化せざるを得ないという深刻な実態です。失業ホワイトカラー労働者の再就職活動を「援助」ということを看板（「餌」）にしている「転職産業」の実態も同時に暴露されています。

バーバラ・エレンライク女史は、「ほかのホワイトカラーの職業、たとえば医師、弁護士、教師、大学教授などは、ある程度の自由と安定を自力で確保することができやすかった。彼らが20世紀のはじめにとった最大の戦略とは、『専門職化』だった。法の力と、医師会のような専門家組織の力を後ろ盾にして、自分たちの職業のまわりに高い防壁を築いたのだ。たとえば、きちんと教育を受け免許を持った人でなければ、誰も医者になれないし、医師—この場合は教授でもいいが—が理由なく解雇されることはない。この戦略のうえに、職業によってはさらに組合の保護を付け加えた。教師や、大学教授や、ジャーナリスト—場合によっては医師も—が、まるで鉄鋼労働者や鉱山労働者のように、経営者の独断や横暴から身を守るために、団結したのだ。」と、自分の職業と権利を守るうえで、ホワイトカラー労働者にとっても団結が重要であることを強調しています。

そして、彼女は、「ホワイトカラーの企業労働者が、自分たちの仕事と職業の自立性を守るために団結することができないのは、一般的に個人主義のせいだとされる。あるいは、私たちの文化が主張する能力を、根拠もなく信じているせいだとされる。だが、医師もジャーナリストも、そして多くのブルーカラー労働者さえ、それに劣らないほど個人主義的で、能力主義を信奉していると考えられる。ホワイトカラーの企業労働者だけがこれほど弱い立場に置かれているのは、彼らが自分を雇っている経営者たちと、完全に一体化するよう求められているからだ。」とのべ、ホワイトカラーの企業労働者に「勇気をもって団結しよう」と呼びかけています。

「現在アメリカ全土には、あらゆる職種を含め、実に800万人の失業者がいる。彼らが一致団

結して、公的な国民皆保険を求める運動を展開したなら、どれほどの力を発揮することか、想像してみてほしい。」「たしかに、孤独な絶望から集団行動へと飛躍を遂げるには、態度を変え、心の変身を遂げなくてはならないだろう。……失業者や失業の不安を抱える就労者に必要なのは、ほかの人に向かって手を伸ばし、共通のプロジェクトに誘い込むことだ。理想としては、その『ほかの人』のなかに、たとえば慢性的なストレスにさらされている下層労働者のような、自分とはまったく別世界にいる人たちが含まれるのが望ましい。彼らが必要としているのもまた、……勇気だ。たとえ圧倒的な敵を前にしても、互いに手をたずさえて変革に向かって行動する、勇気である。」

彼女が呼びかけた「ホワイトカラー専門職労働者は団結しよう」運動が大きく発展することを願わずにはいられません。日本では、全労連はじめ広範な世論を結集することによって、安倍自民党・公明党連立内閣が日米財界の要求するホワイトカラー・エグゼンプション法案を上程することができませんでした。しかし、日米財界、自公政権がホワイトカラー・エグゼンプションを断念したわけではありません。その火種がなくなるまで国民共同の力で運動を推し進めることが重要であることを痛感しました。

以下、聞き取りと懇談で知りえた米国労働者の長時間労働の実態と日本とを、電機産業と自動車産業を中心に比較して見ます。結論から言えば「日本は異常な長時間労働であり」「米国は『家庭重視はかわらない』」ということです。

(2) 日本の長時間労働の実態

バーバラ・エレンライク『捨てられるホワイトカラー』にも、「会社で、自宅で、また通勤時間にもと、週60時間も80時間も働くことに慣らされていた人間」とか「10時間もデスクワークを続ける」ホワイトカラー労働者が紹介されています。しかし、日本の労働者の長時間過密労働と異常な長時間労働（「サービス残業」といわれる不払労働を加えればもっと長時間になる）のなかでも、日本の

電機産業や自動車産業の開発部門労働者の長時間労働は群を抜いています。

三菱電機の場合、成果主義人事制度と合わせて専任職には裁量労働制が導入されています。その裁量労働制の裁量手当は、残業35時間/月相当額です。月35時間相当の残業代をテコにそれ以上の残業が押し付けられていることはいうまでもありません。「月間の実労働時間の把握すらできていない」という状況です。開発工期に追われて「毎日が深夜労働・休日出勤の連続」「毎日終電車で帰宅、寝るのは午前3時ごろ、体力も限界」と切実かつ深刻な声があがっています。月の所定内労働時間は22日×8時間=176時間ですが、残業は毎土曜日の休日出勤と平日の残業をあわせると所定内を越える残業時間がしばしばです。裁量労働制の枠外にある技術労働者には残業手当が月50～60時間に押さえられており、それ以上の労働時間は「サービス残業」となり、長時間労働がまかりとおっているのです。

厚生労働省が「過重労働による健康障害を防止する」ために決めた時間外労働時間の目安と削減内容では、「月45時間以下につとめること」「月100時間を越える場合、2～6ヵ月平均で80時間を越える場合は業務と脳疾患、心疾患の発生の関連性が強い」としているのです。しかし、現場では、80時間/月を越える長時間残業が常態化しているのです。日本の自動車産業はトヨタを筆頭に世界でシェアを急速にのぼし、トヨタはGMを抜いて世界一に踊り出しています。それを可能にしているひとつの要因は開発期間の短縮です。

米国との競争が熾烈になりはじめた1980年半ばごろの比較では新車1台ごとの平均開発期間・地域別比較で、日本・46.2ヵ月、米国メーカー・60.4ヵ月、欧州量産メーカー・57.3ヵ月（『リーン生産方式が世界の自動車産業をこう変える』ジェームス・P・ウオマック・マサチューセッツ工科大学教授他）とされていましたが、現在日本では、14ヵ月から15ヵ月に短縮されています。欧米メーカーもトヨタ生産方式を学び、開発期間を短縮して「日本とかわらない」といわ

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

れていますが、実態からみれば依然として差は大きいと思われます。環境対策、ハイブリッド車や燃料電池車と開発競争の領域は拡大しており、開発部門で働く労働者の長時間労働は電機産業と変わらなくなりました。

マツダの場合、開発部門の時間管理に「メッツ」という時間管理システムをつかっています。これまでの新車開発にかかった正確な時間をもとに新たに開発する車の開発にかかる時間をグループごとに設定、比較、管理しているのですが、設定時間をはるかに越える時間をようしているグループがほとんどです。なかには300%とか、600%というものもあります。フォードとのプラットフォームの共通化や、世界から部品の最適調達、組み付け部品の一体化、モジュール化など、開発期間の短縮は労働者と関連企業への過酷な労働実態の押し付けとなっていて、月100時間を越える残業はざらという状況です。

マツダでは、残業を規制する最高残業限度時間（36協定の上限残業時間）は月92時間です。最近の「ワークライフバランス」運動から上限規制時間は80時間/月となりましたが、開発部門の長時間労働の実態をそのまま反映しているものです。関連下請企業においては、これに輪をかけた長時間労働になっていることは言うまでもありません。

訪米調査の先々で米国と日本の長時間労働比較の話がでしたが、日本の長時間過密労働の実態を紹介すると、「日本はひどい」ということが共通認識になりました。

レーパーノーツでの話では、フォードのハイブリッド開発に携わる労働者の長時間労働が話題になりましたが、「家庭を顧みない、夕食は家族と団欒もできない実態」ではありませんでした。労働時間の基礎に「家庭重視」がすえられていることは変わらないと思われます。

米国も「長時間労働時間」なのに「米国には過労死はない」ことについて、メリーランド州立大学のジェフリー・ジョンソン博士は「長時間労働による過労死や事故は必ず存在するであ

ろう」として調査が必要であるといわれていましたが、「ある調査研究によれば、米国人は長時間働くものの、仕事とプライベートに区別をつけるようなメリハリのある働き方をし、休むときは休むという姿勢で休暇を取得していることから、過労死は防止されているようである。また、仮に過労死に至るような働き方をさせられている場合には、転職が容易な労働市場を背景に、労働者は転職してしまう。その反面、使用者としては有能な人材を確保しておきたいことから事実上、長時間労働を強制できないという事情もあるようである」（『エコノミスト』、2007年1月30日号、「米国の適用除外制度も『拡大』には労組が大反発」）との紹介もあります。

経済の「グローバル化」のもとで、自動車産業の競争は一段と激しさをましています。日本の異常な長時間過密労働に米国の労働者がひきずられている（米国だけでなく欧州でも同様な）側面があると思います。そうした悪循環を断ち切るうえでも、国際的に「よく知られていない」日本の異常な長時間過密労働の実態告発が必要だと痛感しました。

（3）「ワークライフバランス」論をめぐる攻防

ホワイトカラー・エグゼンプション問題と関連して、日米比較問題で付け加えておかなければならないことは、最近の「ワークライフバランス」論をめぐるイデオロギー攻撃です。米国の場合、最近多少は崩されてきているとはいえ、8時間働き、8時間休息し、後の8時間は家庭生活を含む自由な時間を楽しむことが、社会生活の土台にあるという意味で、仕事と家庭生活の両立、つまり「ワークライフバランス」は実質的に担保されているようです。ところが日本では、この「ワークライフバランス」論が搾取強化の手法として持ち出されてきています。これは、「残業代ゼロ法案」として不人気のホワイトカラー・エグゼンプションの装いを新たに、コスト削減と搾取強化戦略だといわなければなりません。

財界が導入しようとする「ワークライフバランス」論は、「働く労働者の視点で……」ということを強調していますが、そのねらいは本来的な意味での仕事と生活の両立ではなく、「多様な働き方」「自律的な働き方」「仕事の効率化」によるコスト削減と搾取強化の攻撃です。

マツダの「ワークライフバランス」の具体例では、「早く帰ろう運動」があります。

- 間接部門の定時退社日の増設（毎週水曜日の定時退社日を増やす）、消灯時間の繰上げ（現行午後10時を午後9時30分に繰上げ）。

- 36協定の改正：時間外45時間/月を越える特別延長の限度時間について、現行92時間/月を80時間/月にする——などです。

これで、いくら企業が、仕事を早く切り上げて家庭に帰り、仕事と家庭生活を両立させようといっても、仕事と家庭生活を両立させることはできません。現在残業代を除外（エグゼンプト）されている管理職（マネージャー・年俸制）の時間管理は自主管理にまかされていますが、仕事の性格上部下の長時間労働より上回ることは必然となっています。管理職は部下の時間管理と健康管理に一定の責任があるのですが、自らの健康管理は時間管理と同様自己責任、自己管理におかれているのです。しかし、仕事の納期・達成は明確にされており「どんな働き方をしても成果が求められる」ことになっています。成果主義のもとでの時間管理、仕事の時間はますます見えなくなっているのです。

成果主義のもとでの「ワークライフバランス」論は、現在残業代をエグゼンプトされている管理職と同じように、自律的労働などといって、労働時間管理も、健康管理も自己責任とされ、際限のない労働を強制されることは目にみえているのです。いま、成果主義人事制度のもとで労働者のメンタルヘルス問題が深刻化しています。最近職場のミーティングで「部下が無断欠勤した場合には家に電話して『確認すること』。確認できない場合は家に行って確認するように」との指示がなされています。家で「過労死」しているのかもしれないし、「過労自殺」している

かも知れないからというのです。この労働者の実態は「ワークライフバランス」とはかけ離れた極地にあるといわなければなりません。

トヨタ自動車で実施されている「ワークライフバランス」政策は、トヨタ本体における生産ラインでは残業時間を徹底的に減らし、年休カットゼロ運動という名の有給休暇完全消化運動となって現れています。生産ラインの残業は、いま、ほとんどないところまで減少しています。しかし、トヨタ本体における残業時間の減少は、下請け企業に対する残業時間の増大となっています。

トヨタ本体ではまた、「ワークライフバランス」の名の下に、年休カットゼロ運動を労働組合と会社が一体となって行っています。有給休暇を完全消化していない労働者を部長が呼び出し、有給休暇を強制的に取らせるのです。以前は、病欠や忌引きなどで欠員がでると、だれかが残業をしたり、休んでいる労働者を呼び出して、その穴を埋めていました。ところが、年休カットゼロ運動では、たとえば、有給休暇を取るために6人のチームから1人の労働者が有給休暇をとって欠員になっても、そのまま生産をおこなわせるのです。そして、残りの5人の労働者が必死に仕事をこなすと、次からはそれが標準作業時間となるのです。

こうしたことは設計・開発部門も同じことがおこなわれています。ダイハツなどの設計・開発関連労働者を動員して、トヨタ本体の設計・開発部門の残業時間を短縮しようとしています。そのため、ダイハツなど下請企業の設計・開発部門では、いままで以上の猛烈な長時間過密労働が強制されることになっています。

これが、GMを抜いて自動車産業の世界トップ企業になったトヨタ自動車の「ワークライフバランス」政策の実態です。

（4）米国調査で実感した労働総研の役割

ホワイトカラー・エグゼンプション法案が国会に上程されなかったことについて、経済財政諮問会議の八代尚宏議員（国際基督教大学教授）

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

は「反対派が『残業代ゼロ法案』とワンフレーズで表現した。これに対してちゃんとした対応がとられていない……」(2007年1月の諮問会議発言)と悔しさをにじませた発言をおこなっていました。今回の労働総研米国調査に対応してくれた経済政策研究所(EPI)のロス・アイゼンベリー氏は、わたしたちが「日本では労働者・国民の団結した力と国会でのたたかいと結合して、ホワイトカラー・エグゼンプション法案の

国会上程を食い止めている」ということを話すと、「それはおめでとうございます」と大きな喜びを示してくれました。アメリカ労働者の苦労あるたたかいとともにある同氏の言葉は非常に印象深いものでした。

このような反応は、その他の懇談でも表明されましたが、そうした反応は労働総研の役割の大きさを「外から見て再確認」したものとなったということも報告しておきたいと思います。

V ホワイトカラー・エグゼンプションの現局面

(1)「ホワイトカラー・エグゼンプション」が消えた「経労委報告」

日本経団連は2007年12月、「経営労働政策委員会報告 2008年版」(以下、「経労委報告」)を発表しました。このなかでは、この間、再三にわたってその導入の重要性が強調されてきた「ホワイトカラー・エグゼンプション」という言葉が消えています。それにかわって、「自主的・自律的な働き方を可能とする制度の検討」が新たに登場し、「専門性や創造性などが高い仕事を行なう従業員に限って、従来の労働時間規制や対象業務にとらわれない、自主的・自律的な時間管理を可能とする制度」、「新制度」の導入を検討する必要があるとしています。

「経労委報告」が持ち出してきた「新制度」と従来の「ホワイトカラー・エグゼンプション」のどこがどう違うのかについては明らかにされていません。はっきりしていることは、「ホワイトカラー・エグゼンプション」にたいする国民的な批判が高まるなかで、日本経団連が「ホワイトカラー・エグゼンプション」という言葉を使用できなくなったということです。しかし、このことは、日本経団連が「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入を断念したということの意味しません。「新制度」は「従来の労働時間規制や対象業務にとらわれない」ものであるといっていることから明らかなように、ホ

ワイトカラー労働者を労働時間規制の対象外にするという「ホワイトカラー・エグゼンプション」のねらいはそのまま「新制度」に踏襲されているからです。

ただ、日本経団連が主張してきた年収400万円以上のホワイトカラー労働者全員を対象にするのではなく、「専門性や創造性などが高い仕事を行なう従業員」に限定しているところに、「新制度」の新しい特徴があるといえそうです。

もう一つ、「経労委報告」は、つづけてこうもいっています。「新制度については、国民の十分な理解が欠かせず、これまでの批判・問題指摘も十分踏まえ、国民に丁寧に説明を重ね、過重労働の回避や健康確保措置のあり方も含め、慎重に設計していかなければならないことはいくつまでもない」。

要するに、「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入で国民・労働者から批判を浴びた「過重労働や健康確保措置」の問題について(残業代をゼロにするという国民の批判について言及していないことには留意する必要あり)、国民の批判にこたえる制度設計をして、「新制度」の趣旨を国民に丁寧に徹底して、導入していきたいというのです。新自由主義的「構造改革」にもとづく「規制緩和」こそ、日本の経済の行き詰まりを打開する唯一の道だと強弁し、「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入の必要性を声高に強調してきた、この間の日本経団連の主張

と明らかに異なる打ち出しです。

(2) 背景に労働者・国民の批判の高まり

なぜ、このような変化が生まれたのでしょうか。日本経団連の主張の変化の背景には、この間の労働者・国民のたたかいの前進があります。これまでのような「構造改革」「規制緩和」一辺倒のやり方では、「ホワイトカラー・エグゼンプション」にたいする国民・労働者の批判を避けることができないという判断が働いているということです。

当初、自公政権と財界は、2007年の通常国会を「労働国会」とまで位置づけ、「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入法案を成立させようと意気込みました。しかし、「ホワイトカラー・エグゼンプション」が、残業代をゼロにし、長時間労働を野放しにすることによって企業がだもうけをするためのものであることが明らかになる中で、その意気込みに冷水をあびせかけられることになりました。労働総研が発表した「ホワイトカラー・エグゼンプションによる残業代横取りの試算」では、年収400万円の労働者は年間140万円、700万円では246万円の残業代が奪われることがあきらかになり、国民・労働者の憤激をさそうものとなったのです。

国会での日本共産党をはじめとした追及、マスコミも労働総研の試算を大きく取り上げ、「ホワイトカラー・エグゼンプション」への反発が世論となって広がりました。

その土台には、新自由主義的「構造改革」にもとづく「規制緩和」によって、賃金を切り下げられ、失業者やワーキングプアをはじめとした非正規労働者が増大する中で広がる貧困と社会的格差の拡大にたいする国民・労働者の不安と危惧がありました。

年収200万円以下の「ワーキングプア」といわれる人たちが増大しています。1年間継続して働いているサラリーマンのなかで、年収が200万円以下の人1,022.8万人にのぼります。また、短期間雇用などで勤続1年末満の人たちのなかでは、その約8割にあたる631.5万人が年収200

万円以下です。双方あわせると、実に、日本のサラリーマンの30.8%、3人に1人近くが「ワーキングプア」ということになります。

たくさんの青年が「日雇い派遣」で働いていますが、1ヵ月あたりの就業日数は14日、平均月収は13.3万円、年収159.6万円というのが実態です。「ネットカフェ難民」の賃金水準は、東京では、平均月収10.7万円、平均年収が128.4万円、大阪では、平均月収8.3万円、年収99.6万円です。貧困と社会的格差の拡大が社会的問題になっているのも当然です。

しかも、この国民・労働者の不安と危惧の増大は、2007年夏にたたかわれた参議院選挙では、自公政権への批判という形で爆発し、参議院では、与党の自公両党が少数派になるという状況に追い込まれました。国民・労働者の声が政治を動かす新たな政治状況が生まれたのです。

「経労委報告」2008年版は、そうした政治状況もふまえ、「ホワイトカラー・エグゼンプション」という言葉自体を使用することを断念せざるをえなかったということができます。

(3) 火種は消えていない

しかし、財界・大企業は、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入を絶対にあきらめようとはしていません。世界でも異常な利潤第一主義に立つ日本の財界・大企業は、国際競争力に打ち勝つためにはコスト削減が至上課題として、労働者に全面的に犠牲を押しつけるという方針を変えていないからです。そのためには、ホワイトカラー労働者の残業代削減は必要不可欠の課題になっているのです。

日本の大企業は、これまで新たな海外進出や設備投資をするために、ほかの先進資本主義国の大企業では考えられないような巨額の内部留保を積み増してきました。その額は、2006年には272兆円という天文学的な数字となっています。この巨額の資金を活用して、海外へどんどん進出していったのです。日本の財界・大企業は、このやり方を改めようとはしていません。

これまで日本の財界・大企業は、内部留保の

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

積み増しを優先して、労働者の賃金を抑制すると同時に、株主配当も欧米の企業と比べて配分を少なくしていました。しかし、外国資本の直接投資が増大し、日本の上場株式の3割近くを占めるようになるなかで、欧米企業並みに株主配当を増やすようになっていきます。その一方で、内部留保積み増しを改めようとしないうけですから、労働者への犠牲をさらに押しつけることが必要になります。ホワイトカラー・エグゼンプションの導入は、そのために必要な課題の一つになっているわけです。

ホワイトカラー・エグゼンプションに対する労働者・国民の批判の高まりを避けながら、どうすればホワイトカラー・エグゼンプション導入の道を切り開くことができるか、財界・大企業が、彼らなりに知恵をしばってうちだしてきたのが、「経労委報告」ということができます。国民・労働者に評判の悪い、「手あか」のついた「ホワイトカラー・エグゼンプション」という言葉を使用しないことによって、国民・労働者の批判をそらし、いわば、「名を捨て実を取る」という手法で、「ホワイトカラー・エグゼンプション」と同じ効用を持つ「新制度」を導入しようというのです。

《対象者を限定するという欺瞞》

この「新制度」を導入するために、「経労委報告」は、2つの欺瞞的な手口をつかっています。

1つは、「新制度」は、「専門性や創造性などが高い仕事を行なう従業員」に限定するという欺瞞です。当初、日本経団連が明らかにした対象者は年収400万円以上のホワイトカラー労働者ですから、「新制度」は、彼らからすれば、対象者については後退したものになっています。そこには、「専門性や創造性などが高い仕事を行なう従業員」なら、給料も高いし、それなりに自律的な働き方をしているのだから、「新制度」を導入してもかまわない、労働者・国民の批判もかわせるだろうというかれらなりの計算が働いています。

しかし、ホワイトカラー・エグゼンプション

の歴史や裁量労働制の導入の経過を見れば、この欺瞞的な手口の本質が明らかになります。

「ホワイトカラー・エグゼンプション」の母国、アメリカでは、この制度が導入された当初は、その対象者は、高い給料と昇進の機会があり、経営に近い存在として、法律の保護を必要としない、経営幹部の候補的な労働者でした。それが技術革新とサービス経済化のもとで、ホワイトカラー労働者が増加する中で、経営側が残業代の削減をねらって、その対象を次々と拡大してきたという経過があります。その結果、04年のFLSA改定前までには、全労働者の21%に及ぶ2,553.4万人にまで対象が広がってきました。

このなかには、本来、エグゼンプションの対象外である労働者も広範に含まれていました。その矛盾が衝撃的な形で明らかになったのが、ハワード・ジョンソンホテルチェーンのレストラン労働者5,000人の集団代表訴訟です。同ホテルの経営陣は、それまでエグゼンプションの対象にしていなかったアシスタント・マネージャーを、時給制からサラリー制に切りかえて、準マネージャーとすることによって、エグゼンプションの対象になる管理者であると強弁して、残業代を支払わないようにしたのです。

この経営陣のやり方はおかしいといって、準マネージャーの労働者が集団代表訴訟を起こし、最終的に勝利し、何十万ドルという解決金を支払わせたのです。それ以後、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用となる管理監督者の資格要件をめぐって集団訴訟が相次ぎ、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象を押し広げようとする財界・経営陣と正面对決することになりました。(岡田報告参照)

それではまずいと米国の財界・経営陣がブッシュ政権に働きかけた結果、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象を広げるために、04年のFLSAの行政規則の大幅がおこなわれたのです。その結果、600万人ものホワイトカラー労働者が新たにホワイトカラー・エグゼンプションの対象になると推計されています。

この米国の経験が示すように、いったんホワ

イトカラー・エグゼンプション制度が導入されれば、その対象は際限なく広がっていくことになります。

米国の経験だけではありません。日本では、新裁量労働制の導入の経過が、そのことをよく教えています。裁量労働をホワイトカラー労働者に大幅拡大できるようにするために、1998年の労働基準法改悪によって、新裁量労働制が新たに導入されました。しかし、反対闘争もあって、本社か本社に準じる事業所にしか導入できないなどの“歯止め条項”が盛り込まれました。財界・大企業にとって、非常に使いづらいものになったのです。財界・大企業は、2003年の労働基準法改悪によって、“歯止め条項”を取り除き、新裁量労働制を導入しやすくしました。

日本経団連が打ち出した「新制度」では、対象を「専門性や創造性などが高い仕事を行なう従業員に限る」といっていますが、この間の日米両国の経過は、それはやがて広範なホワイトカラー労働者に対象が広がっていくことを教えています。

《「ワークライフバランス」との結合》

もう一つの欺瞞的な手口は、「新制度」の導入が「ワークライフバランス」論とセットになってうちだしていることです。「経労委報告」は、「新制度」によって「一律の時間管理ではなく、時間を自律的にコントロールすることのできる働き方を認める」ことによって、「企業の競争力の維持・向上」もできるし、「効率的に仕事をする」ことで、「ワークライフバランスの実現」につながるというのです。

舛添厚労相も07年9月に、「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション制度」について、「名前を『家庭だんらん法』にしると言ってある」と言い換えを指示したことを明らかにしました。この制度について、「残業代が出なければ、早く帰る動機付けになる」と評価、働き方の改革の一環として取り組む考えを示したのです。

政府はすでに、「働き方改革」の一環として「ワークライフバランス憲章」をまとめています

が、舛添厚労相もまた、「ワークライフバランス」論とセットで、「家族団らん法」を導入しようとしているのです。

「ワークライフバランス憲章」では、「ワークライフバランス」の確保のために、「多様な働き方の確保」が必要として、「働く意欲を有する者には、男性と女性、若年者と高齢者を問わず、能力や希望に応じて、短時間就業、学期間就業等、多様な働き方の選択肢が用意されなければならない」とのべ、「多様な働き方が確保されることによって、個人のライフスタイルやライフサイクルに合わせた働き方の選択が可能となり、性や年齢にかかわらず仕事と生活の調和を図ることができるようになる」とのべています。

ワークライフバランス実現のために、長時間労働の是正が重視されていることも大きな特徴です。報告は、「働き方と生活の間に存在する不均衡を是正し、ワークライフバランスを実現することは、日本の将来にとって緊急の課題である」として、「全ての就業希望者にとって充実した働き方が可能となるよう」にするために、「豊かな家庭・地域生活と両立するよう、労働時間の短縮と合わせてその取組みを進めなければならない」と提言しています。

そして、具体的に、「働き方の見直しを通じた仕事の効率化で年間実労働時間を大幅に削減」することが強調され、完全週休2日制の100%実施、年次有給休暇の100%取得、長時間労働の削減による残業時間の半減などの数値目標が掲げられています。

しかし、政府は、この数値目標を本気で実現する気持ちはありません。そのことは、「ワークライフバランス憲章」の素案をまとめた経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会の議論でも明らかです。この議論のなかで、八代同調査会会長は、数値目標については、「基本法というオプションも当然あるが、そこまでは行かず、行動指針のような形で提言する予定である」「これは閣議決定みたいなものになる」とのべています。

1998年に労働基準法が改悪され、新裁量労働

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書

制が導入されたとき、政府は「残業時間の上限規制は年間360時間を限度基準とする」と明確にのべ、長時間労働の災いが広がらないようにすると答弁しました。そして、それまで指針とされていた年間残業時間の上限360時間は大臣告示で「限度基準」に格上げされました。しかし、その実効性はまったくといっていいほど確保されませんでした。世界でも異常な利潤第一主義に立つ大企業が、なんら強制力のない「限度基準」など、まともに守ろうとしなかったからです。「ワークライフバランス憲章」で掲げる数値目標は、「限度基準」以下の「行動指針」ですから、はなから大企業は、この「行動指針」を守ろうとする意思がないことは明白です。

その意思をはっきりと示したのが、「経労委報告」です。「経労委報告」は、『「行動指針」で設定された数値目標を、理想的な姿として社会全体で共有し、実現度を把握しながら、とりわけ中小企業に対する支援策を拡充するなど、企業の取り組みを積極的に後押ししていくことは有効と考えられる」としたうえで、こう述べているのです。

「産業部門あるいは企業ごとに数値目標を設け、その達成を強制する政策は、かえって企業の自主的な取り組みを阻害し、柔軟な働き方を縛ることとなりかねず、絶対に避けなければならない」

数値目標を実現するためには、企業ごとに労働時間短縮をすすめなければなりません。労働者が働く企業で、労働時間短縮の取り組みの前進なしに、数値目標など達成できるはずがありません。にもかかわらず、「企業ごとに数値目標を設け」ることなど、論外というのですから、財界・大企業が数値目標を実現する気などさらさらないことを証明したものとしかいいようがありません。

「経労委報告」のいう「新制度」は、対象者を限定したうえに、「ワークライフバランス」とセットのものとして打ち出されています。しかし、その中身を検討していくと、「新制度」は、

最初を対象者が限定されてもそれが広範なホワイトカラー労働者にその災厄が広がること、「ワークライフバランス」実現のための方策といっても、それは名ばかりで、ホワイトカラー労働者の長時間労働にはなんの歯止めもかからないことが明らかになります。「経労委報告」が新たに打ち出した「新制度」は結局のところ、「従来の労働時間規制」にとらわれない労働者をつくり出すという意味では、残業代ゼロ・長時間労働野放しの「ホワイトカラー・エグゼンプション」となんの変わりもないものであることがはっきりしてきます。

問題は、それだけにとどまりません。「新制度」の対象を「従来の対象業務にとらわれない」といっていることは重大です。ホワイトカラー労働者だけでなく、生産工程で働く労働者にも対象を広げようとする意図が隠されていないことに注目する必要があります。

米国調査では、生産現場での管理監督者、チームリーダーといわれる労働者もエグゼンプションの対象になるという危惧がいくつかの労働組合やEPIからだされていました。偶然かもしれませんが、トヨタでは、生産ラインの管理監督者をチームリーダーとする新制度が発足しています。財界・大企業は、米国流のホワイトカラー・エグゼンプションを参考にして、日本でも導入しようとしているわけですから、ホワイトカラー労働者だけでなく、生産現場の労働者に対してもエグゼンプションの対象を広げる危険についても十分注意をはらわなければなりません。

国民・労働者の批判を受けて、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入には一歩後退したかのようなポーズをとりながら、新たな装いをもって事実上のホワイトカラー・エグゼンプションを導入しようとする財界・大企業の意図は明らかです。

財界・大企業のホワイトカラー・エグゼンプション導入の新しい手口を暴露しながら、ホワイトカラー・エグゼンプション阻止の取り組みを進めることが重要になっています。

【資料】

(1) 労働総研ホワイトカラー・エグゼンプション 米国調査記録

2007年3月4～11日 デトロイト、ニューヨーク、
ワシントン

1) 3月5日午前10時～正午 (ディアボーン)
レーバーノーツ (Labor Notes) 編集部
クリス・クタリク氏 (レーバーノーツ共同代表・
編集長)

レーバーノーツでは、「レーバーノーツ」編集長の
クリス・クタリク氏から、2004年以前のホワイト
カラー・エグゼンプションの問題点と04年改定
のねらい、その影響などについて説明を受けた。

①04年改定のねらいは何か

2004年に公正労働基準法 (FLSA) のホワイトカラー・エグゼンプション (W. E.) に関わる規則が改定された。FLSAは1938年に制定された以降、数回にわたって改定されたが、そのなかでも2004年の改定は大きな改定であった。2004年の改定によって、W. E. は大きく変更されることになった。

この改定についての政府の公式見解は、グローバル化による競争力の強化ということだった。率直に言えば、中国や日本の企業に勝つ、そのためにアメリカ企業の生産性を高めることが口実とされて改定されたわけだが、そのW. E. がいまの日本に導入されるというのは皮肉なことである。

1930年代にFLSAが制定されたが、W. E. が導入されるようになった背景には、産業界などのロビー団体の圧力があった。FLSAの最賃、週40時間労働の適用を免れるために、産業界が自分のロビー団体を動かして、適用を除外させようとした。たとえば、民主党は南部の綿花栽培で働く農業労働者を除外させた。

今回の改定は、産業界が転換するなかでの改定だった。つまり、労働者のなかに占めるホワイトカラー労働者の割合が増大し、とくに小売、運輸産業などで、事務労働者が増加しているという現実がある。今回の改定にあたっての共和党の提案は、そうした現状を踏まえての総合的包括的なものである。

共和党は、この改定にあたって、適用除外にかかわる複雑なルールを簡単にするものと説明した。その内容は、管理監督者の範囲を広げるものである。サラリーで賃金を受け取る労働者は全体として適用除外とされた。その年収は2万3,000ドル以上ということで、かなり低い賃金水準のサラリーを受け取る管理監督者も適用除外の対象になることになった。

レーバーノーツのスタッフには、UAW (全米自動車労組) 加盟で、自動車の生産ラインで働く労働者がいるが、その年収は4～6万ドルだから、結構低い基準である。年俸、月給、週給のサラリー制で働く人の間に、適用除外の対象が広がることで、800～1,300万人の労働者が、この改定の影響を受けることになると考えられている。

②W. E. と労働組合のたたかい

FLSAは、労働組合の組織率が上がっていった1930年代後半から40年代につくられた。1929年から35年までの労働組合組織率は、今とあまり変わらない水準だった。それが40年代にかけて3～4倍化するという労働組合運動の高揚期にはいった。この時期に、週40時間を超えて働いたら、残業代を5割増しにするということに、使用者側は同意したわけである。40年代後半から50年代、70年代、80年代と労働生産性が上昇するにつれて、労働時間も長くなるようになった。46年以降、週労働時間は40時間以上というのが当たり前になり、それと平行して、労働組合の組織率も伸びが止まるようになった。80年代に入り、労働組合の力が衰退すると、週当たり労働時間は伸びて、43時間以上になった。

04年改定が出された背景には、ホワイトカラー労働者が増大しているということに加えて、全体の労働時間が増加しているということがある。

W. E. 導入によって、40時間以上の残業代を削減することができるという財界の直接的な要求があった。そのため、米国商工会議所などは、改定のためにさかんなロビー活動を繰り広げた。

04年改定にあたっての政治状況をふりかえると、反対運動がきわめて弱かった。その理由は、中間選挙で上下両院とも共和党が多数を占め、ブッシュの人氣も高かった。ブッシュと共和党は、大統領選挙では、産業界の方向に右に舵を取ったが、民主党は後退していたために、次の選挙で巻き返しを図るためのカネ集めに忙しくて、抵抗できなくなっていたという事情がある。そういう時期に改定がおこなわれた。

労働戦線を見ると、1981年以降、組織率は一貫して低下し、06年には12.4%、民間では7.4%まで低下するなど、危機的状況を迎えていた。そうしたなかで、05年9月には、AFL-CIOが分裂し、CTWがつくられた。04年の改定の時期というのは、そうしたこともあって、労働戦線でも、政治問題の議論がきわめて弱い時期でもあったのだ。そうしたなかで、改定がおこなわれたわけだが、その否定的影響については、いろいろな調査で詳細に明らかにされている。労働時間が延長されているのに、残業代が取り上げられるという事態がすすんでいる。

【資料】

2) 3月5日 午後2時～3時 全米自動車労働組合
(United Automobile Workers, UAW) 本部
(デトロイト)
ジョージアン・バーガミアン女史 (弁護士)

UAWでは、労働弁護士のジョージアン・バーガミアン女史から、法律の専門家としての立場からのホワイトカラー・エグゼンプションの問題点と04年改定のねらい、それがUAWの組合員にどのような影響が出ているのかについて説明を受けた。

①UAWへの影響

私は、弁護士としてUAW本部に勤務している。UAWの組合員主力は生産とメンテナンス部門で働く現場労働者である。だから、今回の改定の影響はあまりない。

UAWでエグゼンプションが問題になっているのは、チームリーダーである。04年の改定にあたって、労働組合として労働省に質問状を出した。というのは、組合員であるチームリーダーは、管理監督職としてエグゼンプションの対象とされる懸念があったからだ。この質問状によって、チームリーダーが監督職として適用される懸念は払拭された。というのは、チームリーダーの主な労働が実際の生産に携わることで、管理監督職としての労働が最小限に抑えられているので、適用はないとの回答があったからである。

UAWには、ホワイトカラー労働者の組合員も10万人いる。公務や事務職の組合員でサラリーの労働者である。ミシガン州の職員の組合員には、管理職にあたる人たちも結構いる。ところが、その人たちについてみても、今回の改定で私たちが懸念していた悪影響は出なかった。

②使用者に有利な04年改定

この法律は、専門的な仕事であるということが大前提で、しかも、仕事の内容が専門的であるということが大前提である。専門的というのは、たとえば、大学の学位をもっているほどの勉強をしている人たちだけでも、法律の改定案で出されてきたのは、副料理長という人たちもいた。しかし、そういう副料理長でも、大学に行って料理の勉強をしていた人たちは適用されるが、そうでない人たちは適用されないということである。

また、たとえば、私が大学の学位をもっている、教育の学位を持っていたドラッグストアでレジの仕事をしていても、それは私が専門的な学位をもっているからエグゼンプトされるのではなくて、その仕事のエグゼンプトされるかどうかの問題なのであって、その仕事は高度に専門的であって週給455ドルという水準をこえていなければエグゼンプトされな

いという大前提があるからである。

しかし、実際には、プロフェッショナルの内容がむずかしい。そのなかには、専門的ということと管理的ということが含まれる。この管理的の判断が難しい。それは、独自の判断と自己的裁量によって決まるというが、実際には、非常にあいまいである。

たとえば、私が秘書の仕事をしているとすると、ボスにいわれて手紙を出す。その場合、ボスが口頭でいったことを手紙にまとめて、サインをもらって出すということが仕事の場合もあれば、問題によっては簡単な手紙はボスに代わって書いて、ボスのサインをもらって出す場合もあるだろうし、サインをもらわずに手紙を出す場合もあるだろう。

また、アポイントをとる場合、自分の判断で、この人は後回しにしようとか、先にしようとかの判断をいちいちボスに相談して決めるのか、あるいは自己判断でするのかさまである。

こういう秘書の仕事をしている労働者が、週給500ドルを得ていたとすれば、それはいわばどうとでもなるあいまいな基準であるから、エグゼンプションの対象になるといえば、そうなるし、そうしないといえ、そうなるということになる。

その判断をするのは、使用者である。ただ、労働組合がある場合は、交渉して決めることになる。UAWの私が担当したケースでは、ボルボのエンジニア部門で働く労働者のなかには、学士の学位を持っている人もいれば、高卒で技術を身につけて、そういう労働者と一緒に働いている労働者もいる。その人たちをエグゼンプトするのかどうかをめぐって交渉したが、そのなかでは、たとえ同じ仕事をしていてもエグゼンプトの対象にならないということを交渉で押し込んだ。しかし、労働組合がないと、使用者が「あなたは適用になります」といえば、適用されることになる。

労働者がそれに異議があるなら、その場合は、労働省に申し立てて、裁定してもらうことになる。申立先は、時として、州の労働省賃金労働時間部ということもあるが、基本的には連邦労働省である。

③学位と適用除外の対象との関連

高卒、学卒ということでは、高卒もホワイトカラーとみなされることは正しいことだが、エグゼンプトされるかどうかは、あくまでどんな仕事をしているかということである。アメリカでは、ホワイトカラーだからエグゼンプトされるということではなくて、何をしているかでエグゼンプトされるかどうかが決まるということである。

小売・サービス業の分野で、たとえば、ガソリンスタンドに正規の店員2人、パートが4人働いているとすると、正規の社員がパートの採用・解雇の権限、休暇の指示などの権限を持っていれば、普段、キャッシャーの仕事をしていても、エグゼンプシ

ンの対象になる可能性がある、そういう懸念がある。

UAWは、強い組合だから、交渉でそのようなことはさせないし、従来エグゼンプションだった人も交渉でノンエグゼンプションにした。しかし、組合に加入していない場合、大変な悪影響があると考えられる。

④ホワイトカラー以外への拡大適用

それは、拡大解釈すれば、それはできると思う。

⑤04年改定のねらい

経営法曹の意図していたことは、賃金・労働条件に関する訴訟が大変多くて、たとえば、500人の原告団が企業を訴えるというようなことが頻発するなどしていたので、集団訴訟を押さえ込むということが一つのねらいだったと思う。しかし、今回の改定では、組合の側から言うと、エグゼンプションの適用条件が週給155ドルから455ドルに上がったことはいいことだと思っている。組合の要求は600ドルだったが、今回の改定は、それ以前より改善されたという評価である。

今回の改定は、政府が公式に言っていることは、適用条件を単純・明快にすることである。そうすることが、使用者・労働者のためになるといって、改定した。それで訴訟を減らすことができるということだった。

改定によって職務の職責判断をおこなう二つのテスト、ロングテストとショートテストを一つにしたわけだが、簡単になったとはいえない。ウォルマートの訴訟は改定以後も増えており、訴訟の数は実際には減ったとはいえない状況である。

今回の改定は、組合員は組合として交渉するから、そんなに影響はない。しかし、アメリカの労働者全体でいうと、とくに店頭販売している労働者をはじめとして未組織労働者への影響は大変深刻である。エグゼンプションの適用は、ホワイトカラーであるということではなくて、職務内容で判断されることになっているから、使用者から「あなたはエグゼンプションの対象」といわれると、その指示に従って黙って仕事をするか、訴訟するしかない。

UAWでは、ドラフトマンといわれる労働者にエグゼンプションを適用するかどうかで議論されている。この人たちはカレッジの2年卒、あるいは大学を3年で辞めたという学歴がほとんどである。仕事内容も、デザイナーの指示通りにモデルをつくるということで、裁量性はない。使用者側は、この労働者にエグゼンプションを適用するといってきた。裁量性がないということで、今、交渉中である。

組合がない場合は、使用者の指示にすぐ従うということにはならないが、本当に勇敢に立ち向かわないと、だめだろう。それは非常に困難なたたかいになるだろう。

3) 3月6日、国際サービス従業員組合 (SEIU)
本部 (ニューヨーク)
SEIU1199支部

SEIUでは、エイミー・グラッドシュタイン女史 (組織戦略上級アドバイザー)、ノーマ・アムステルダム女史 (執行副議長)、マイク・ファードル氏 (執行副議長)、バーバラ・ローゼンタール女史 (副議長)、デビッド・克蘭ツ氏 (執行委員)、ニリンダ・ナン女史 (執行委員)、エレン・ディックナー氏 (弁護士)、ビル・マッセー女史 (弁護士)、ホン・アン・チャン女史 (調査研究員)、デイスモンド・セレット氏 (調査研究員)、キム・マーチ女史 (コーディネーター) などの幹部多数が出席し、組織化担当のエレン・ディックナー弁護士、ビル・マッセー弁護士、デビッド・克蘭ツ執行委員らから、04年の改定が、SEIUと組合員の活動に、具体的にどのような影響をもたらしているのかについて、詳細な説明を受けた。

W. E. についてのエレン・ディックナーの (組織化担当弁護士) 報告

①04年改定と看護師、労働組合

連邦法では、W.E.の対象になる管理職は、組織化の対象者にはならない。06年のW.E.にかかわる一連の決定によって管理職が拡大されたことは、われわれの組織化の方向を変更することになった。主な変更の中身は、看護師の管理・監督の仕事にかかわることであつた。看護師は団結権を持っていたが、ブッシュ政権のやったことは、W.E.の対象者に管理・監督という仕事に携わるものということで、そうした看護師から団結権を取り上げることであつた。

看護師のW. E. 対象者は、部下に指示を与えるならば、管理・監督者であると規定した。しかし、たとえば、ある看護師が「向の仕事が忙しいようだから、そっちについて仕事を手伝ってくれ」と依頼すると、それが管理・監督業務に当たるとするのである。決定のなかでは、患者に対して「夕食を与えてくれ」は管理・監督者ではないが、「この看護師は、経験があるから、手術室にいけ」というと、独立に判断する管理者になるというのである。

そのほか、W. E. は職種によってさまざまな問題があるが、共和党中心のブッシュ政権は、広範な看護師から団結権を取り上げようとしている。

SEIUが直面している問題は、「この看護師が組合に入る権利があるのかについて、いちいち審査しないと、組合加入の権利があるかないかの判断ができない」ことである。

【資 料】

②看護師とW. E. の対象

ニューヨーク州の看護師の行動規範には、低いスキルの人たちによりよい看護を教えることは、看護師の使命としてやることだということがうたわれている。それが管理・監督業務になるということである。

今回のNLRB改定は、自分よりスキルの低い人たちに教えることは管理・監督者の要件の1つだといっている。同時に、そういう看護師には人事権はない。

ニューヨーク州で、今回の改定をうまく使えば、看護師のほとんどを管理・監督者にすることができる。W. E. の審問では、使用者側は、この看護師は管理・監督の仕事をしているという条件をたくさん付けてくる。

これは、医療関係だけでなく、他産業にも共通する問題である。リードマンと呼ばれる職長クラスもW. E. が適用される。

審問は1、2週間かかる。決定ができるのは、1ヵ月後、その決定に不服で控訴すると、上級審が4ヵ月から6ヵ月後に行われる。使用者が上告し、ワシントンに行くと、年単位の期間がかかる。その期間、その看護師の権利を組合は代表することができない。

審問では、使用者側の人事部長が、この看護師はこういう管理・監督をしていると発言する。これにたいして、労働側は反対尋問を行い、証人を出して、本人の実際の権限はどういうものなのかについて述べる。それにたいして、使用者側は、看護師が看護助手の間違いを正したりしていることをあげて、反論する。

エイミー・グラッドシュタイン組織戦略上級アドバイザーの発言

③組織化を困難にする

看護師は病棟では、独立して判断して管理・監督することがある。この患者をどう看護するのか、総合的な判断にもとづいて全体の仕事をする。それが専門職としての仕事である。

06年の連邦労資関係法（NLRB）改定以後、加速度的に悪くなった。未組織の組織化を行う際、専門職の仕事をまじめにやっている人望のある人が、組織化の中心になる。そういう人が皆、管理・監督者でW. E. の対象で、組合員になる資格がないということになれば、病棟の組織化が困難になる。看護師の本分にかかわる仕事をしたら、それを拡大解釈して、人事権もないのに、管理・監督者ということになるなら、大変な問題だ。

ビル・マッセー弁護士の発言

④04年改定の全国的影響

公正労働法を取り扱った仕事は、私の場合少ない。しかし、いえることは、改定前の04年以前と去年1

年間のW. E. はそんなに変わっているわけではない。全国レベルで公正労働法がらみの問題というのは、組合がらみというより未組織の問題の数が多い。

かつて低賃金労働者が働くレストラン産業の担当をしていたことがある。そのときの事件では、W. E. が争点になったわけでない。訴訟のやりとりのなかで、使用者側が申立人としてW. E. を出してきたが、それは訴訟戦術の一環で、重要ではなかった。

私の経験にもとづいて考えると、公正労働法という連邦法は、最低賃金が5.5ドル、週40時間を超えて働くと1.5倍の残業料を支払うという規定をしているだけである。しかし、労働組合の立場からいうと、最低賃金は関係ない水準だ。1つは、多くの州で州最低賃金が定められていること、ニューヨークやニュージャージー州では州の最賃額は15ドルだ。2つめには、SEIUは交渉力がある組合だから、ニューヨークの労働市場では最賃の倍が最低ラインになっている。たとえば、在宅看護の労働者は最賃の倍、新任の看護師の場合は3倍くらいの水準になっている。残業代にしても、協約では、週35時間、あるいは37.5時間以上働くと、1.5倍の割増賃金、1日7時間ないしは7.5時間働くと1.5倍の残業代割増になっている協約がほとんどである。

今回の改定は、いまある労働協約に対してはほぼ影響はない。

ただ、未組織労働者の部分には影響が多い。その人たちは、仕事のなかで接することがない人たちが、そういう影響を受けるのは9割近い労働者にのぼるのではないか。

新しい規定では、年収10万ドルのホワイトカラー労働者がW. E. の対象になる。プロフェッショナルの管理監督職ということで、3つの条件がある。

プロフェッショナルには①学問的、②創造的、③芸術的、これは俳優とか演劇家とか音楽家などだ。もう一つは、習得した学歴、高等教育や大学、専門教育を受けて資格を持つ教師や弁護士などである。さらに、アドミニスター、オフィスで経営にタッチするホワイトカラーで、会計・財務・人事・広報などの業務をする人たちだ。

エグゼクティブというのは、2人かそれ以上の部下を持ち、管理・監督の仕事をする割合が全体の業務の20%以上を占めるというのが条件になる。

われわれがこの改定に反対したのは、多くの労働者が最低賃金や残業代の割増を受ける権利をまもることが弱められるからである。改定は、ホワイトカラー労働者の残業代を取り上げることが法律をいじる理由の1つになったが、それを口実にして使用者側に有利な労働条件をつくることにある。

その影響がどれくらいあるかについての調査をみると、一般的には影響は否定的である。本当に影響があったのは、どれくらいの人数になるかという信

頼できる統計はでていない。

最低賃金の改定にしても、ニューヨークやニュージャージー州のレベルで見ると、法改定の水準をほとんどカバーするような状況がつくられていた。

デービッド・クランツ執行委員の発言

⑤SEIUの専門職への影響

SEIUの組合員の専門職には、どういう影響があったのか。

ソーシャルワーカーはサラリー制の労働者で、労働者の働き方は長時間労働になっている。私たちの組織化の分野であるアシスタント医師は専門職で残業代がない。組合に組織して協約で残業代をとることは難しい。放射線技師には、残業代が支払われる。

専門職の場合、W. E. の対象になると、組合員に組織化するのには難しくなり、そういう分野が、改定によって拡大されたということはできる。専門職であることを否定することができないと、W. E. の適用を受ける条件が生まれることになる。また、マクドナルドのマネジャーのような場合は、管理監督の仕事をしている割合が問題になるが、そうした問題がうまれることになる。

4) 3月6日

労働調査協会 (Labor Research Association)
ジョナサン・タッシーニ氏 (労働調査協会所長)

ジョナサン・タッシーニ所長から、04年改定の影響が全国的にどう現れているのか、また、組織労働者と未組織労働者とは、その影響が異なるとの意見があったことから、その点についての説明を受けた。また、日本でホワイトカラー・エグゼンプション導入にあたって、宣伝されている議論について、アメリカの実情もふまえてコメントしてもらった。また、ジョナサン・タッシーニ所長の質問を受けて、日本におけるホワイトカラー・エグゼンプション反対の取り組みについても説明した。

①04年改正の影響

今回の改定は、労働者の側から見ると、コスト削減を図る使用者側の問題と見ることができる。EPIの試算もご覧になっていると思うが、800万人の労働者を対象にした試算も行っている。そこから推測できることは、残業代が失われる額は相当な額にのぼることになるということだ。みなさんの試算では、日本では11兆円に匹敵する額になるだろうということだが、米国でもそれくらいのことは起こっていると推測される。

今回の改正でただ一つよかったのは、週給が155ドルから455ドルになったことで、130万人の労働者

が新たに残業代を得ることになったことだ。

今回の改定の影響については、フォローアップ調査がされていないため、本当のところ、どのくらいの人に適用されて、どういう影響があったのかについて、わからないというのが実情である。これをする必要があるのではないかと、EPIの人たちとも相談しているところである。

②04年改定と労働組合

米国の組織率は7.4% (民間)、製造業で12%である。たしかに、労働組合があれば、今回の改定のマイナス部面については労働協約で守られているが、そうでない大部分の人が守られていないのが米国の大問題である。

W. E. の実施については、大統領が委員を任命するNLRBの果たす役割が非常に大きい。共和党の大統領になって、共和党が任命した委員が多くなって、たとえば、大学の講師や補助教員は、クリントン大統領時代は団結権があるとされていたが、2000年には逆の決定が出されて、団結権が認められなくなった。アメリカでは、政府の変化、行政によって変わる場合が少なくない。

ケンタッキー・リバー事件もそうだが、残業代ともかかわってくるが、看護師から団結権を取り上げる決定が下された。組合員でない看護師はW. E. の対象になる。この問題は6、7年くらい前から議論されてきたが、今回のNLRBの決定で大きな影響がでることになるだろう。

04年改正にあたっては、AFL-CIOも反対の運動に取り組んだが、未組織労働者からの反応がなくてなくあった。一般の労働者からは、残業代を支払わないというのは不合理だという批判があって、Eメールなどでその意見が寄せられた。

日本ではどうだったのか？

(日本の取り組みを紹介すると) それはいい。今後、事態の進展とあわせて、労働総研にこちらがもっているデータを送るなど、そういう共同を考える必要があるのではないかと。1年間をかけての調査は間に合わないからもっと短い期間にどんな調査ができるか、EPIとも相談したい。

③日本の財界の要人は、「W. E. の対象になることは、米国では名誉あることと喜ぶ」といっているが、どうなのか。

それはある面では正しい指摘である。米国の場合、ホワイトカラー労働者といっても階層があり、独立的なフリーランサーも含まれている。たとえば、シリコンバレーの労働者は、自宅でパソコンでソフトやプログラムをつくって売っている。そういう人たちは、W. E. の対象になれば喜ぶだろう。しかし、

【資料】

そういう働き方は、一時期もてはやされたが、そういう考え方は最近変わってきている。シリコンバレーの労働者は、健康保険も年金もない。それで長時間労働を強いられているので、いまでは、ブルーカラーのような労働者と見られるようになっていく。

バーバラさんが最近、ユナイテッド・プロフェッショナル、「専門職の労働者は団結せよ」という運動を始めた。私も、この運動のアドバイザーをしているが、専門職であるホワイトカラー労働者が悲惨な労働条件のなかで怒りを抱いていることを暴露し、社会的に告発する運動を進めている。自分が解雇された経過を映画化した。「ファイアード」というタイトルでCDにもなっている。

④日本のホワイトカラー労働者は、土日出勤するなど、長時間労働を強制されている。米国では、長時間労働になる仕事量については拒否できるといふ話を聞いたが、実際はどうか。

ホワイトカラー労働者のなかには、土日出勤する人もある。ホワイトカラー労働者には、いろいろな階層がある。しかし、大量に土日出勤するというようなことはない。出勤する人にしても、強制されているわけではないし、会社も強制するようなことはしていない。逆に、時給ベースの労働者では、強制されて出勤する人もいるけれど、日本のように、そこまで働いているとは思えない。

長時間労働を拒否できるかどうかということだが、理論的には拒否することはできる。しかし、実際に、昇進がかかっているとか、会社でダウンサイズされているようなときに拒否することは困難だ。

5) 3月7日 正午～午後1時

SEIU ホン・アン・チャン調査研究員の報告

SEIUでは2日目に、ホン・アン・チャン調査研究員から、04年改定後のアメリカの実情についての調査結果などの情報についての報告をうけた。

04年改定後の変化はどう現れているか

今回の改定後のフォローアップ調査は、まだ行われていないので、情報はあまりないのが実情である。そのなかで、知っていることをみなさんにお知らせしたいと思う。

最初に、この問題が起きたときには、進歩的な人々とか、労働組合が重視して取り組んだが、その後、沈静化している。

この問題については、学術的研究として人材論という立場からやられるようになっていく。その調査によれば、企業の8割が新基準でやっていない、つまり、多くの企業が保守的になっているということ

である。それは、①訴訟をおこされることを恐れているということ、②経営者の5割以上が新ルールを理解していないという事情からである。

2000～2004年の間に3,000件の訴訟が起こされた。それ以降、訴訟が増えている。その多くが、IT産業に働く技術サポートにかかわる労働者、それからアシスタント・マネージャーといわれる労働者など、これまでいわゆるグレーエリアといわれた労働者の訴訟である。株のプロカー、保険のクレームを受ける系の労働者もそうである。

最近の事例では、IBMで、残業代6,500万ドルを支払いで解決した事件を上げることができる。生命保険会社では、上級審でひっくり返されたが、下級審では2億5,200万ドルの残業代を支払えという判決も出された。

この問題について、米国全体の統計はないが、州レベルの統計がある。たとえば、フロリダでは2006年に334件の訴訟が起こされている。これまでの4倍である。ニューヨークやカリフォルニア、テキサス州でも増加傾向にある。これは、改定によって、残業代の議論が増えたことも要因になっているのではないかと。

また、経営者が保守的になっているという背景には、2000～2004年の統計を見ると、生産性は上がっているのに、労働者の中間所得は変わらないか、微減となっている。生産性が上がっても、所得は減少傾向にあり、それだけ、経営が儲けて、楽になっているということである。

したがって、全体的に見ると、経営者は訴訟を恐れて、実施するのを控えめになっている。しかも、経済的にそうした余裕が出ているということである。

6) 3月8日 午前10時30分～正午

チームスターズ (Teamsters) 本部

ティモシー・ピーティー氏 (チームスターズ国際局戦略担当)

チームスターズでは、ホワイトカラー・エグゼンプションの担当者が不在のため、ティモシー・ピーティー国際局長から、チームスターズの活動、国際活動を中心に説明を受け、交流を深めた。

①チームスターズの活動

きょうは、あなたの方の研究の目的であるW. E. の担当者が不在ということもあり、チームスターズの国際交流活動について、私のほうから説明し、最後に私の知る限りでW. E. の問題についてふれさせていただくことにしたい。

チームスターズは米国、カナダの運輸労働者を中心に140万人の組合員を擁する労働組合である。チームスターズという名前の由来は、馬車の御者仲間の

ことをさしており、モーターレーゼーションの進展のなかで、トラックのドライバー仲間のことをこう呼ぶようになった。チームスターズの紋章である馬に車輪を組み合わせたデザインは、歴史的発祥のシンボルにちなんだものだ。

組合員の多くは、長距離輸送に携わっている労働者で、その労働者が貨物輸送先でも労働者を組織するという点で、運輸以外の部門の労働者も組織している。ビール企業に働く労働者が最大級だが、コカコーラ、ペプシなどの労働者もチームスターズが組織している。また、25万人の公務労働者、印刷部門、芸能関係、倉庫労働者、食品・食品加工、農業労働者も組織する一般組合である。その点では、イギリスの運輸一般、オーストラリアの運輸労組と似ている。一般労組だから、産別・地域にある一般組合とも並存していることから、組合員の取り合い、奪い合いも起こる。

なわばり争いの中で、米国の労働戦線の分裂につながった。運輸部門、なかでもトラックが中心だが、鉄道、航空にも組合員はいる。UPSという宅急便の労働者も組織している。日本の郵政民営化で、UPSも日本進出を考えているので、宅配業の問題について、日本の労働組合とも話し合うことが課題になっている。

チームスターズの組織は、ホッファ会長、キーゴ書記長の2人が運営に当たっている。そのもとに幹事会があり、米国、カナダ各地で年4回ほど会議を持っている。大会は4年に1回開かれ、2人の役員と幹事会を選出している。大会では候補者が指名され、全組合員の投票によって、郵便投票で選出する。キーゴ、ホッファの両役員は、投票で選出されたばかりである。

組合では、たとえば、印刷部会、公務部会というように、カンファレンスといわれる分野別協議会があって、協約の水準をよりよいものにするための活動を行っている。われわれは、1万4,000の協約を持ち、それをデータベース化しており、分野別でよりよい協約をどうするか研究している。

チームスターズは、組合支部が権限を持っている。組合費の78%が支部の活動に充てられている。地方・本部は22%の組合費で活動している。本部ビルは、組合員の自主的なカンパなどによって集められた費用とボランティア活動によってつくられた。

本部の活動は、労働政策などの研究、広報作成、医療・年金などの保険業務などを行っている。

02年には、全国企業では、支部の力だけでは労働協約を取るのには困難ということで、組織内の調査研究を行った。100人のオルグを配置して、全国組織化キャンペーンも行って、組織運動の前進のための活動も展開している。

②チームスターズの国際活動

全国企業の一つを対象にして、特別のスタッフを配置して、研究・キャンペーンするという活動も行って

いる。そのなかで、私の所属するグローバル戦略部門もつくられることになった。グローバル戦略部門では、多国籍化した同一企業で働く世界の労働組合と強い関係をつくることを目的の一つとしている。具体的な国際活動として、コロンビアやビルマでの人権侵害など、多国籍企業の協約のもとで、困難に直面している活動家との交流をしてきている。たとえば、CCE(コカコーラ)は、国際的企業として、日本、ドイツ、グアテマラ、フィリピンなど世界各国に進出しているの、それぞれの国の労働者と共通する課題がある。共通する要求として、リストラ、レイオフなどがあるのではない。これらの要求について、CCEは組合との話し合いを拒否している。これらの要求にもとづき共通の行動日を設定してとりくむようにしたい。

多国籍企業のグローバル戦略のもとで、同じ多国籍企業の労働者のたたかうネットワークを構築することがいま、求められている。それを2国間、多国間と重層的に築いていくことが必要だ。チームスターズは、こうした立場からイギリスの運輸一般、オーストラリアの運輸労組、ベルギー、ドイツ、アイルランドの労働者と連携したり、産別インターをつうじての国際活動を展開している。

しかし、日本の労働組合とはあまり交流がない。IUFをつうじて、日本コカコーラ、印刷関連労組との関係構築をすすめているところである。運輸部門でも宅急便の労働者など、日本の労働組合との交流を強めていきたい。また、中国の労働組合との付き合い方についても意見交換したい。

チームスターズは、米国の全国組織CTWに加盟している。CTWは2年前に結成され、SEIUや大工、食品産業、建設、ホテル関連など7つの労働組合が加盟している。AFL-CIOは、連合加盟組織とのつきあいを大切にしている。全労連は11月のITUCの大会で排除された。われわれもITUCには加盟していない。これから、全労連とも交流していきたい。

③アメリカ労働組合の課題

アメリカの労働組合運動でいちばんの課題は、私の考え方では、組織率の低下である。いま、12%にまで低下しているが、これからどのように対応するかが問われている。アメリカの労働組合組織は、全国組織だけでも約70ある。公務15、運輸20など労働者の産業別組織が並存している。労働法制は、反組合的活動ができし使用者側の自由が大きく、労働組合が並存しているには有効的な活動ができない制約がある。

その点では、一つ例をあげれば、認証選挙がある。労働者の35%の意思を結集しなければ全国労使関係ができない。他の組合も選挙に参加できる仕組みになっているが、組合をつくるかどうか、どの組合を選ぶかフェアになっていない。

【資料】

④04年改定と運輸労働者

労働時間の問題も少し準備してきたので、報告したい。みなさんが興味をお持ちのW. E. は、プッシュ政権によって04年に改悪された。その対象の一つに長距離トラックドライバーも含まれている。トラック労働者の場合、都市の中だけで運転しているドライバーは、労働時間に応じた残業代を受け取るようになっている。

問題は、長距離ドライバーで、安全上の規則があつて1日10時間以上運転してはならないことになっており、賃金は距離に応じて支払われるようになっている。しかし、全国マスター協約によってさまざまな保護的な措置がとられていて、残業代の支払いについても規定されていて、その際も、運転時間ではなくて、距離が基礎になる。それでも、休日運転をした場合は、賃金は倍になるようになっている。また、部分的ではあるが、8時間以上働いた場合は残業代を支払わせる協約も実現している。こういう規定があつても、実際に労働者が受け取る賃金は、距離が基準になっているので、この規定を適用させるのが難しいというのが実情である。

なお、プッシュ政権の改悪によって、管理監督職の規定変更があるが、この権利剥奪攻撃に対しては、チームスターズも強力に反対したことはいうまでもない。

7) 3月8日 UEワシントン代表事務所

クリス・タウンゼントUEワシントン代表から、ホワイトカラー・エグゼンプションの問題点、今回の改定のねらいについての概括的なレクチャーをうけ、突っ込んだ懇談をおこなった。

①W. E. の歴史

W. E. のレクチャーを受けるために、SHRM (人材管理協会) にアポイントをとろうとしたが、6週間前に申し込まないと応じないということで、セッティングできなかった。しかし、SHRMは誰もが知っている機関ではないけれど、アメリカの大企業、多国籍企業の人事担当の役員らがかわかっており、企業の人事関連の政策提言機関としてきわめて重要な役割を果たしている。このSHRMから、W. E. をめぐっての04年改定後に、今回の改定がどのような効果をあげているかを調査した報告書が発行されているので、これは後で入手したほうがいい。

アメリカの残業規定の基本は、1932～34年のニューディール期につくられた。そのとき初めて、連邦として残業代という概念を明らかにして法律化した。ニューディールのときに、全国復興協会という機関が政府と並存していて、いかに経済を復興させるのかを目的とした活動をしていた。この政府機関は、労働省

ではなくて商務省の管轄下に置かれ、産業政策の一環として、週40時間以上働いたときは1.5倍の残業代を支払うこととされた。その目的は、残業代を1.5倍にして企業の負担を増大させることによって、より多くの人を労働市場で働かせるようにしようとするものであった。当時の法律は、女子労働や年少労働について1週間単位の労働時間規制しかなかった。それが初めて法律として、残業代が認識されたのである。

週当たりの労働時間の上限規制とか、残業、残業代の概念は、1938年の時には盛り込まれず、公正労働基準法 (FLSA) として、労働運動の力で、5年後に結実された。残業代の適用条件については、適用されない部分がちょっとできたり、マイナーな変更が若干あつたが、基本の枠組みに変更はなく、そのままいまでもつづいている。その間、使用者も労働者も、残業代についてはどちらも異議を唱えず、当然視してきた。

②04年改定とコンプタイム法

そうした状況に変化が生じたのは、1990年代の半ばからである。最初の攻撃が始まったのは、1995年3月31日である。最初の攻撃は、残業代の剥奪ではなくて、コンプタイムの攻撃である。この攻撃は、週45時間働いて、5時間残業したら、残業代を払う代わりに、残業をした5時間分の1.5倍の7.5時間の休暇を与えるというものである。

集中的に働いたら、多くの休暇をとることができる、よりフレキシブルな働き方ができるという口実で、コンプタイム法案を成立させようとした。この攻撃は、5回にわたって行われたが、すべて失敗した。2003年の最後の失敗の後に登場したのがW. E. の適用条件の拡大である。

アメリカの財界は、コンプタイム法という新たな立法に失敗したので、現在ある法律の規制を緩和するという法律変更戦略に転換してきたのである。

コンプタイムについてのわれわれの基本的な考え方は、残業をしないと休暇が取れないということである。アメリカでは、日本と違って公務の分野とか労働協約で確認されている場合を除いて、基本的に有給休暇は保障されていない。だから、休みを取るため、あるいは病休を取るため、今もつと働いたほうがいいといつて残業をさせる、そういうことを個人的にやらせることによって、労働組合の影響力を弱めることをねらっていた。

アメリカでは、労働組合が協約によって有給休暇を実現すると、その影響力が及ばないように、組合がない事業所でも有給休暇制度を取り入れる企業が少なくなかった。コンプタイムの導入によって、そうした配慮をしなくてもいい状況をつくらうとしたのである。

③コンプタイムへの反撃

コンプタイムの問題点について、当初、UE以外の労働組合はよくわからなかった。われわれは、コンプタイムについて、経営者はいつも利潤第一主義に立っているという見地から、この問題を見る必要があるということを、他の労働組合に説明した。コンプタイム導入によって、2週間の休暇をとるためには、50数時間の残業が必要になる。残業をすることによって休暇をあげるというシステムをつくるということは、有給休暇を保障するシステムは必要なくなるということである。この点を明確にして、運動に取り組んできた。その結果、2003年には、コンプタイム制の導入を一時断念し、W. E. 導入にシフトを転換したが、われわれは、コンプタイム制は一時お休みになっているが、今後、また再登場してくるに違いないと考えている。

アメリカの若い労働者、移民労働者には有給休暇はない。そういう有給休暇を持っていない人がどんどん広がっていくと、有給休暇という考え方そのものがなくなっていく。いま、アメリカの組合組織率は低下している。集团的労使関係が理解されなくなってきた。そのなかで、有給休暇の概念自体も、有給休暇をとることも一部の労働者の間でしかなくなり、全体として有給休暇が存在していることへの理解が急速に失われていく状況がある。

そのなかで、コンプタイムを導入しようと、昇進志向の労働者や自主的にコンプタイムを取りたいと考えている労働者に議会で証言に立たせて、その必要性を証言させたが、この試みはあまりうまくいかなかった。

④04年改定の手口

これがうまくいかなかったので、規制を変えようということで、残業代ゼロにシフトしてきた。問題は、残業代ゼロの適用をどうするか規制についての法律でまとめたものはないということである。W. E. 制度の改定は、議会の法案としていかなる形でも提案されていない。議会とは無関係に、運用の仕方 で規定を変えたところに、今回の改定の大きな特徴がある。

04年改定では、FLSAのW. E. の賃金部分の改定はあったけれども、適用範囲の改定は一切なく、それはいっさい運用によって決められた。

W. E. の改定は、使用者側から訴訟が多いから改定が必要、だからこう変える必要があるということで行われることになった。確かに、事実の問題として、残業代の支給資格をめぐる労働者、弁護士からの訴訟は多かった。なかでも、メジャーな訴訟は、ハワード・ジョンソンホテルチェーンのレストラン労働者の訴訟がある。この訴訟は、5,000人近い労働者が訴訟に参加し、全国的な弁護士が支援しての集団訴訟になった。

このホテルチェーンのレストランは、ほとんどが

24時間営業もしくはそれに近い形で営業されている。それらの店は、マネジャー1人と4～6人のアシスタント・マネジャーがいて、マネジャーは店の運営すべてをまかされ、コントロールしており、店員の採用・解雇などの人事権を持つ、完全な管理監督者である。これにたいして、アシスタント・マネジャーは、マネジャーに従属しており、マネジャーが休んでいるときに、その仕事をしているが、人事権はないし、一般の店員と同じようにキャッシャーの仕事もしている。

使用者側は、このアシスタント・マネジャーを準マネジャーとするようにして、サラリー制に切り替えることによって、残業代を支払わないようにした。そして、アシスタント・マネジャーを8～12人に増員したのである。その結果、実際には、一般の店員よりアシスタント・マネジャーが多いというところもうまわれるようになった。かれらは、そういう状況の中で、当初は、マネジャーに昇進するためには仕方がないと考えていたが、アシスタント・マネジャーが増員され、週70～80時間働いているにもかかわらず、そのチャンスがアシスタント・マネジャー全員にないということがわかるようになるなかで、残業代を払わないサラリー制にすることがおかしいと考えるようになって、訴訟を起こしたわけである。

このような集団訴訟は、これまでなかったことで、初めてのものだった。

1982年から84年にかけて、ハワード・ジョンソン側は、この集団訴訟の動きを察知して、規制そのものを変える方向で対応したが、それに失敗、また、利潤第一主義的な経営の下で、人種・女性差別などでも訴えられ、経営も失敗するようになり、最終的には、労働者側の勝利となり、何十万ドルのバックペイを支払わせた。

この訴訟の状況が広く報道され完璧な勝利を収めたことに励まされて、多くの労働者が残業代の支払いをめぐる集団訴訟に立ち上がるようになった。その最大の争点が、W. E. の適用となる管理監督者の資格をめぐる、残業代を得る資格があるかどうかについてであった。

この論争について、大きな影響をもったのがケンタッキー・リバー事件である。ここに資料を持ってきたので、参照してほしい。

04年改定について、労働省がどのように説明しているかについては、労働省のホームページを参照してもらいたい。

⑤04年改定で変化が生まれたのか

今回の改定について、労働省はW. E. が適用される労働者の資格の規則を単純化したと述べている。しかし、そうはなっていないのが現状である。たとえば、米国の代表的な3つの産業の会社について考えてみよう。米国の会社は、ニューエコノミー時代

【資料】

に入り、古い会社も新しい会社もユニークでありたいと望んでいる。そのなかで、管理監督者について、製造業の会社はチームリーダーという言い方をし、IT産業の会社では開発スペシャリストとか、プログラム開発スペシャリストという言い方をする。また、サービス産業の企業では、スーパーバイザーという言い方をしている。この下の労働者については、アシスタントという言葉をつかわずに、副チームリーダーとか、副開発スペシャリスト、副スーパーバイザーという言い方をする。

もともとのFLSAでは、標準産業分類にもとづく分類コードにもとづいて職種区分があり、アシスタントという言葉が使われていたが、そういう古臭い言葉は使われないようになり、それが適用できない状況になってきた。経営法曹などが、どんな名前の役職にすれば、管理監督者としての規定に合致することができるのかということで一生懸命になって考えた結果である。

そういうこともあって、管理監督の資格をめぐるはいまでも訴訟が起こされている。

経営法曹のジャクソン・ルイス法律事務所の意見によれば、改定後の1年半の間に訴訟の解決がすすんでいるかの調査をした。その調査で、注目されるのは、W. E.が、大規模にすすんでいるという根拠は乏しいということである。それには、2つの理由があると考えられている。1つは、米国の高い雇用の流動性と、もう1つは、一時的にせよ、失業率が低下していることである。たとえば、こうした状況下で、IT産業の労働者の場合どうなっているのか。マイクロソフトで働いている活動家のマネージャークラスの労働者に聞いてみた。その回答は、W. E.を適用して残業代を支払わないようにしたら、「みんな会社を辞めてしまうよ」ということであつた。しかし、失業率が上がっていったら、新しい労働者層からその適用が広がっていく可能性はあるともいっていた。

8) 3月9日 アメリカ通信労働組合/新聞ギルド
(Communications Workers of America,
CWA/The Newspaper Guild)
アンディー・ジブサー氏 (The Guild編集長)

アンディー・ジブサー「The Guild」編集長から、新聞記者のなかでのホワイトカラー・エグゼンプションの適用状況、04年改定の影響などについて説明を受けた。

CAW傘下の新聞ギルドの組合機関紙編集長のアンディー氏が応対。同氏は、ウォールストリートジャーナルの「ダウジョーンズ」記者として勤務していて、9年前から現職についた。

①ジャーナリストと専門性

1900年代初頭、ジャーナリストの労働条件は、印刷工よりも悪かった。印刷工は組合を結成し、週6日労働などの労働協約をむすんでいたが、ジャーナリストはそういう条件を持っていなかった。1934年にジャーナリストは「ギルド」という組合を結成した。

ユニオンではなく、ギルドとして結成したのには議論があつた。ジャーナリストは、ブルーカラー労働者ではなく、専門的職人集団であるという専門職としての定義の議論があつたわけである。プロフェッショナルという学位やなんらかの試験に合格しての資格が必要になるが、ジャーナリストは、その仕事の性質上、表現の自由との関係があり、プロフェッショナルということではなくて、職域集団であるということになり、ギルドとして結成したのである。

労働組合として、ジャーナリストの仕事を考えると、相反する、矛盾することが多い。記者として現場に行くと、誰が命令するでもないのに、事件や記事の内容ともかかわって、プロの仕事を完遂するために長時間働かなければならなくなる。専門家としての誇りを当然持っているわけだから、仕事を完遂するまで働くべきだとの自発的な意思を持っている。

労働組合として週35時間労働の協約を結び、それ以上働いたら残業にしろと主張しているが、現場の記者は自発的に働いているからということで、残業をしたとは思っていない。そうした矛盾があるから、使用者側が残業代を掠め取っているという側面がある。

労働組合としては、プロフェッショナルであるかどうかという問題は、働き方の問題というより、残業代を獲得できるかどうかという問題に大きくかわることになってくる。

プロフェッショナルかどうかは、仕事の内容によって決められる。たとえば、私の場合は、機関紙の編集者だが、編集者という仕事は、機関紙を定期的に発行する、あるいは週1回の割合でプレスリリースを作成するというルーティン的な仕事で、独立した判断の要素があまりない仕事である。だから、政府のいうプロフェッショナルという概念、オーバertimeの免除の対象にはならない。記者の場合は、独立して判断して取材する層だが、組合としてはプロフェッショナルとは位置づけていない。協約上は、残業代を支払う対象になっている。

②04年改定とジャーナリスト

現在はそうになっているが、今回の改定で、プロフェッショナルの基準について、政府は細かく規定してきた。いまの協約上の規定で、プロフェッショナルとされていない人もその対象になる可能性が出てきた。いまの協約では不可能だが、協約の改定交渉の際には、これまではプロフェッショナルと規定されなかった人がプロフェッショナルとして規定さ

れ、W. E. の対象者ということで会社とやりとりすることになるだろう。つまり、W. E. は、これから問題になるということである。

ケンタッキー・リバー事件では、スーパーバイザー、管理監督者であれば、組合の協約の対象から除かれることになる。当然、残業代も支払われないことになる。この考え方によれば、編集者の場合はどうなるのか。整理記者のように、記者が書いてきたものに見出しをつけるとか、その記事の手直しをするデスクの仕事をしている人は、かなり管理監督権があると考えられている。たいてい、そういう人たちは、ギルドに入っている。組合員として活動し、残業代ももらっている。ケンタッキー・リバー事件の後では、そういう人たちのどうするかが問われることになってくる。

管理監督者の概念が問題になる。たとえば、私の場合は、秘書がいる。彼女に対して、仕事の優先順位を決めたり、仕事の指示をあたえている。しかし、従来の意味で言うと、私は管理監督者の概念には含まれない。採用・解雇の権利を持っているわけではないからだ。秘書と私の関係は、私の仕事のサポートをする同僚という関係になっている。

ところが、この関係はいままでとまったく同じであるにもかかわらず、今回の改定では、管理監督者の考え方のハードルが低くなり、新しいルールのもとでは、私が彼女の管理監督者になってしまう可能性が生じることになる。

それはマスコミ全体にいえることで、今までと同じ仕事をしていても、管理監督者として位置づけられる可能性が広く生まれるということである。

これが今回の改定の最大の問題点といえる。

9) 3月9日 経済政策研究所(Economic Policy Institute, EPI)

ロス・アイゼンバーリー氏 (EPI副所長)

ホワイトカラー・エグゼンプションの実態について、詳しく調査しているシンクタンクの一つである経済政策研究所のロス・アイゼンバーリー氏から、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用状況についての説明を受けた。このなかでは、日本の労働者をめぐる労働の実態についても質問を受け、情報交流の場ともなった。

①W. E. の仕組み

アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションのシステムは非常に複雑で、エグゼンプトされるかどうかは、かなりのハイレベルの仕事をしている場合と、サラリーと時給があわさっている場合とがある。どのような仕事をしているのかについては、管理的、

運営的、専門的といった3つの基準をもうけて仕事の中味によって規定されている。アメリカの場合、この3つの基準で、エグゼンプトされるかどうかが決まってくる。

なかでも、問題なのは、スーパーバイザーと管理監督職である。アメリカでは、人事権がなくても、「雇い入れる。解雇することを進言する」ということだけで、スーパーバイザーのカテゴリーに入り、エグゼンプションの対象になってしまう。使用者側は、そんな提案は絶対に聞かないし、誰もそんな権利があるわけではないのだけれど、カテゴリーとしてはそうなる。

第一義的な職務で判断されるようになっていくことが、アメリカの制度を複雑にする要因となっている。例えば、一日のうち、8割を床の掃除をしたり、食事をだしたり、レジを打ったりしていても2割が他の人たちの仕事を管理していたら、それはエグゼンプトになり、管理監督者と規定されてしまう可能性があるというのがアメリカの問題である。

例えば、生産ラインで職長みたいな仕事をしていて、ラインの前で2～3人に仕事を指示して管理している場合は、自分は管理監督者であることは明確なわけけれども、例えばデパートの下着売り場で主任の自分と2人しか売り子がいなくて、主任としては売れば品物をもってこなければならぬ。ただし、あとの2人がちゃんと来るか、シフトを考えなければならぬし、態度がだらしなかったら注意もしなければならぬ。この場合の主任は、部下が2人しかいなくても管理監督者となる。これが問題だ。

しかし、週によってはより厳しい規制をしているところがある。カルフォルニアは、経済力ではアメリカの1/10を占める州だ。そこでは50%基準というのが残っている。職責のなかで一般的な仕事が50%を超えていなければ、その人は「管理監督者ではない」と認められている。

W. E. について、もっと研究するのであれば、カルフォルニアの50%基準の内容を明確にさせるのも一つのやり方だ。

②04年改定と使用者のねらい

いまでも米国では、本来、残業代をとれるのだけれども請求していない労働者がたくさんいた。長時間労働が蔓延していた時代もあった。「これはおかしい」と気づいた労働者が弁護士事務所へ、残業代が支払われないのは不当ではないかと相談にきて、そのなかで、残業代をもらっていないのは「あなただけではないでしょう？」ということで、集団訴訟が頻発することになり、残業代未払いで何万ドルというお金を労働者がとる事例がたくさん生まれた。

使用者側は「これはやばい」ということでグレーゾーンのところをきちんと規則を改正させる、「争

【資料】

いが起きないように」というのが04年の改正の目的だった。

③04年改定の影響はどう現われているか

だから、今回の改定で、エグゼンプションの対象がどれだけ広がったのか、その影響を正確に測定することは非常に難しさがある。

今回、新たにグゼンプトになった人がこれまでも残業代をほとんどもらっていないくても、「訴えれば、もしかしたら取れた」ということがあったり、管理監督者の範囲をこれまでより広く決めて、彼らの条件はそれほど変わっていないのに「その人たちに訴えることができなくなるような状況にしまった」ということもある。「影響がどれだけあったか？」ということに答えるのは非常に難しい。

今回の改正で基準をはっきりした。時給の人はエグゼンプションの対象にならない。逆に言うと、サラリーで給料をもらっているから「残業代を請求する権利がない」と簡単に思いこんでしまう労働者が増えてきた。しかし、サラリーでも仕事の内容が管理監督にあたるかどうか、実際にやっていることをクリアにすれば、サラリーでも「残業代を請求する権利がある」場合がある。だけれども「そう思っていない」サラリー労働者がいるところに問題がある。

一昔前には、誰が残業代をもらう資格があり、だれがもらっているのか、正確にはわからなかった。今回の改定では、残業代をもらう権利のある人は明確になったが、では、そのなかで、誰がもらっているかいないか誰にもわからない状況である。全国的な統計でも、それを推計できない。政府の労働時間の統計の不備が多いためである。大体、時間と賃金とを結びつけた統計自体が米国にはない。もとのデータがはっきりしていないわけだから、残業代がどれだけなくなったかは正確にわかるはずがないということである。

④W. E. とのたたかひの課題

米国におけるW. E. の規制について希望的側面をいえば、W. E. は合衆国の連邦法だけでなく、州法でも規定されているが、カリフォルニアの場合、より労働者保護の高い州法になっている。イリノイ州でも昔つくった法律が残っているし、他の州でもいくつか連邦法より高い水準を残している。ニューヨーク州でも新しいルールを書き換えて、独自のシ

ンプルなルールをつくろうとする動きがある。

米国は、50の州があるから水準はバラバラではあるが、州で連邦法より高いレベルの州法で残していたり、作ったりすることが、W. E. を規制していく一つの契機になる。

実際問題として、たとえば、全国展開している企業組織では、カリフォルニアでは労働者保護が高い水準で、W. E. の適用が少なく、残業代を支払っている労働者が多いということになれば、同じ仕事をしているのに、「隣の州では払わない」のは「よろしくない」という可能性が生まれてくる。これは、私の希望的観測だが、そうした運動になるのではないか。

⑤適用拡大に慎重な経営者

今回の改定の影響を測れないもう一つの理由は、経営者側がとてども慎重になっていることをあげることができる。なぜ慎重か？ 経営者は、今回の改定で、このタイプの労働者をエグゼンプトできるかどうかについて、労働省に問い合わせをする。労働省は、この問い合わせに対して、「オピニオンレター」というものを公式に出して、その是非を明らかにする。たとえば、保険の外交をやっている人の対応を質問すると、経営者はその回答が来るのを待たなければならない。いまですごく訴訟があったために、今、残業代をもらっている人に「なしよ」というのは、使用者側にとっては慎重にならざるをえない。だから「政府がきちんとした見解を示してくれないとまだやれない」という感がある。だから、今回の改定によって、大きな変化が生まれたといえない状況が続いている。

しかも、オピニオンレターは、規則改正があつてからいまでも20くらいしかでていない。W. E. の基準は明確にしたはずだが、依然としてまだハッキリしない部分が多い。そうした事情もあつて、使用者側が露骨に「残業代をとってやろう」ということには今のところなっていない。W. E. の対象拡大は、大変ゆっくりとしたプロセスになるだろうと思われる。

今回の改定の核心は、いままで対象があいまいだった状況を法律で追認することだった。「いままで残業代をもらっていた人が今回の法律でなくなった人はどんな人か？ 探して来い」といわれても難しいのが実情である。

(2) 連邦公正労働基準法 (FLSA)

公正労働基準法 (連邦政府規則集第29集・第8章)

第201項 略称

この法律は、「1938年公正労働基準法」という。

第202項 議会の事実認定及び政策の発表

(a) 議会は、商業又は商品の生産に従事する産業において、労働者の健康、能率及び一般的福利にとって必要な生活の最低水準の維持にとって有害な労働条件が存在することは、

(1) 商業並びに商業の手段及び機関が、このような労働条件を数州の労働者に拡大し永続させるために利用される原因となる、(2) 商業及び商品の自由な流通を困難にする、(3) 商業において不公正な競争方法となる、(4) 労働争議を引き起こし、それによって商業及び商品の自由な流通を困難とし、妨げる、(5) 商品の秩序ある公正な取り引きが阻害されること、を認める。また議会は、家庭における家事使用人の雇用が商業に影響を与えるものであるとみなす。

(b) この章の政策は、議会が諸州間の商業及び諸外国との商業を規制する権限を行使することによって、雇用あるいは所得能力を大幅に低下させることなく、このような産業に属する前項という労働条件をなくし、かつできるだけ速やかにこれを排除するためのものであることを、宣言する。

第203項 定義

この法律において使われている—

(a) 「者」とは、個人、組合、社団、法人、事業信託、法定代表人、又は個人が組織する団体をいう。

(b) 「商業」とは、複数州の相互間又は、州とその州域外の地域との間でおこなわれる取り引き、通商、輸送、伝達もしくは通信をいう。

(c) 「州」とは、合衆国の各州、コロンビア特別区、又は合衆国の準州もしくは国外領土をいう。

(d) 「雇用者」とは、労働者に対して、直接又は間接に雇用者のために行動する者を含み、公的機関を含むものとするが、(雇用者として活動する場合を除き) 労働団体あるいは、労働団体の役員もしくは代表者として行動する者を含まない。

(e) の(1)(2)(3)及び(4)に定めるものを除き、「被雇用者」とは、雇用者に雇われている

個人をいう。

(2) 公的機関に雇われる個人の場合、被雇用者は次の者をいう。

(A) 合衆国政府に雇われる個人。

(i) 軍事部門の文民(米連邦政府規則(CFR)第5集の第102項に定めるもの)、

(ii) 行政機関に在職する者(同第105項に定めるもの)、

(iii) 政府の司法部門の部署で、競争によって決定される地位にある者、

(iv) 軍が管轄し、予算の支出をうけない機関に在職する者、

(v) 議会図書館に在職する者、あるいは

(vi) 政府印刷局に在職する者。

(B) 米国郵政公社、又は、郵便料金委員会が雇用する個人。

(C) 州、州の下位行政区域又は各州にまたがる政府機関に雇われる個人、ただし次の者を除く。

(i) 雇用わる州および州の下位行政区域又は機関の公務員法が適用されない者。

(ii) 並びに

(I) 州、その下位行政区域又は機関の、選挙による公職の地位にある者。

(II) この機関の責任者によって、その個人的職員として選ばれた者。

(III) この機関の責任者によって、政策立案に従事するために任命された者。

(IV) 憲法上又は法律上の権限に関して、機関の責任者にたいする直接の助言をおこなう者、又は、

(V) 州、州の下位行政区域又は機関の立法府又は立法部の被雇用者で、州、州の下位行政区域、又は機関の議会図書館によって雇われない者。

(3) この項(u)が対象とする「被雇用者」は、個人が親、配偶者、子その他雇用者の肉親である場合、農業に従事する雇用者が雇用する個人には含まない。

(4) (A) 「被雇用者」は、公的機関(州、州の下位行政区域、又は州政府機関)の公務を自発的に引き受けておこなう個人を含まない。それは以下の場合である。

(i) 自発的に引き受けて遂行した公務に対する報酬を受け取らない、又は、費用弁償、相当の手当、もしくはわずかな謝礼を受け取る者をいう。

(ii) ボランティアとして遂行する公務は、これらの機関に雇われた個人が遂行する公務とは異なるものである。

(B) 公的機関(州、州の下位行政区域、又は、各州にまたがる政府機関)の被雇用者は、他の州、州の下位行政区域、又は、各州間政府機関の公務を自発的にひきうけることが認められている。この機関には、雇用する州、州の下位行政区域、又

【資 料】

は、機関が相互援助協定を結ぶ州、州の下位行政区域、もしくは機関を含む。

(5)「被雇用者」は、もっぱら、人道的目的のために非営利のフードバンクに自発的に役務を申し出る者及びフードバンクから食料・雑貨類を受け取る者を含まない。

(f)「農業」とは、そのすべての部門及び耕作その他の農業経営、並びに耕作、酪農、生産、栽培、育成、農産物又は園芸生産物(CFR第12集の第1141 j項(g)に定める農産物商品を含む)の収穫、家畜・蜜蜂・毛皮動物もしくは家禽の飼育、並びに農業者又は農場がおこなう上記の農業活動に付随し、又は、関連しておこなわれる活動(造林又は伐木作業を含む)を含み、この活動には、倉庫、市場、市場へ輸送する運送業者への搬送も含む。

(g)「雇う」には、働かせる、又は、働くことを許可することを含む。

(h)「産業」とは、商業、事業、工業その他の活動、又は、これらの部門もしくはグループであり、個人が有給で雇われるものをいう。

(i)「モノ」とは、財(船舶及び船舶用装備を含む)、製品、製造物、原料製品、商品、又は、あらゆる種類の商品もしくは商業の対象となる物、もしくはそれらの一部をなすもの、又は、材料を含む。商品が最終消費者の実際の物理的所有となったものは含まないが、生産者、製造業者又は(農産物)加工業者は除く。

(j)「生産される」とは、生産、機械製造、採掘、輸送されること、又は、州でおこなわれる商品の生産方法をいう。この法律でいう被雇用者とは、商品の生産に従事している者とし、この場合、被雇用者は雇用されてこれらの商品の生産、機械製造、採掘、輸送、又は、州でおこなわれる方法でこれをおこなう者であり、また、これらの商品の生産に密接に関係する工程もしくは直接的に必要な業務に従事する者をいう。

(k)「販売」、又は、「販売する」は、販売、取引、販売契約、委託販売、販売のための出荷、その他処分を含む。

(1)「過酷な児童労働」とは次のような就業の状態をいう。(1)16歳未満の被雇用者が雇用者(親又は親の代わりになって自分の子どもあるいは自分が養育している16歳以下の子どもを、製造業や鉱業、もしくは労働長官が16歳以上18歳以下の児童に従事

させることが特に危険であるか、もしくは児童の健康もしくは福利に反すると認めた仕事以外の仕事に従事させることを除く)、又は(2)雇用者が、16歳以上18歳以下の被雇用者を、労働長官がこれらの子どもに従事させることが特に危険であるか、もしくはこれらの子どもの健康もしくは福利に反すると認め、かつ命令でこれを規定した業務に従事させる場合。ただし、その者が過酷な児童労働の年齢を上回っていることを労働長官が証明する規則に従って、有効期間内に発行され、かつ有効期間内にいることが証明されている者を雇用者が記録している場合においては、この者が従事している業務によって、過酷な児童労働が存在するものとみなしてはならない。労働長官は、製造業又は鉱業を除く業務に14歳以上16歳以下の被雇用者を従事させることが、過酷な児童労働をさせていることにはならないことを規則又は命令で規定しなければならないが、この場合、その者が教育を受けることを妨げられない期間、かつ健康及び福利を阻害されない条件に限定して、その業務に従事させることができる範囲を労働長官が決定する。

(m)被雇用者に支払われる「賃金」には、雇用者が負担する被雇用者への賄い、宿泊又はその他便宜の、行政長官が規定する合理的な経費が含まれる。それは、そうした賄い、宿泊、その他便宜が、雇用者が被雇用者に慣例上提供しているものである場合である。ただし特定の被雇用者に適用される誠実な労働協約の規定にもとづいて経費から除外されるものについては、この賄い、宿泊、その他便宜に対する経費を、被雇用者に支払う賃金の一部に算入してはならない。また、労働長官は、被雇用者の限られた階層、また限られた地域において、この賄い、宿泊、その他便宜の公正な価値を、雇用者あるいは類似した状況にある雇用者群の平均的負担額、又は被雇用者集団への平均的対価、又はその他適切な対価を適切に示すものにもとづいて定める権限をもっている。この評価が、適用可能かつ適切な場合、被雇用者に支払う賃金を決定するさいに、経費を実際に判定するものに代えて、これを用いるものとする。雇用者がチップを受け取る被雇用者に払うことが義務付けられる賃金の決定にさいしては、雇用者がその被雇用者に支払う賃金の総額は、下記の額に等しいものとする—

(1)その被雇用者に支払われる現金賃金で、前項の賃金決定を目的として、1996年8月20日にその被雇用者への支払いが義務付けられている現金賃金を下回らない額。

(2)被雇用者がチップを受け取ることにより額が増加した場合、第1項で明示された賃金と第206項(a)(1)との差額。

チップにより増加した額は、1人の被雇用者が実際

に受け取ったチップ相当額を超えることはできない。上記の2点はチップを受け取る被雇用者には適用しない。ただし、この被雇用者がこの項でいう雇用者から通告をうけ、かつ、この被雇用者が受け取ったチップをすべて保有している場合はこの限りでない。また、この項は、通常かつ定期的にチップを受け取る被雇用者間でチップをプールすることを禁止するものとこれを解釈してはならない。

(n)「再販売」とは、住居又は農業用建物の建築、修理又は維持のために用いられる商品の販売を含まない。ただし、その販売が産業における善意の小売販売と認められる場合に限る。

(o)「労働時間」—第206項及び第207項で、被雇用者が従事する時間を決定するさい、各労働日の始業時及び終業時の更衣又は洗面のために使われる時間は除外するものとする。ただし、特定の被雇用者が適用される誠実な労働協約にもとづいて、確認されもしくは日常的な慣行として、週の労働時間として認められているものは除外されない。

(p)「米国船舶」とは、米合衆国の法律によって文書で証明されているかまたは番号を付されている船舶をいう。

(q)「長官」とは、労働長官をいう。

(r) (1)「企業」とは、共同の事業目的のために一人又は複数の人が(一体的運営又は共同の管理によって)おこなう関連の活動をいい、一つもしくはそれ以上の事業所、又は一つもしくはそれ以上の法人、もしくは賃貸契約により運営する事業所の部局を含むその他の組織単位でおこなうかにかかわらず、これらの活動全体を含む。ただし、独立の請負業者が、これらの企業のためにおこなう関連の活動は含まない。本項の意味の範囲においては、独立の所有権をもつ小売又はサービス事業所は、取り決めがあることで分離又は別個の企業ではないように、運営もしくは管理されるとみなしてはならない。取り決めとは、つぎのような協定であるが、必ずしもこれに限定されるものではない。

(A) 事業所が特定の製造業者、配送業者又は広告業者が指定する商品を販売する、もしくはその商品のみを販売すること、又は、

(B) 事業所が共同購入の目的をもって同一産業の他の事業所に参加すること、又は

(C) 事業所が、特定の地域で商品を販売すること、又は製造業者、配給業者もしくは広告業者の商標名を使用する独占権を有すること、又は、その事業所が占有する建物を賃貸させている者が、

他の小売もしくはサービス事業所にも賃貸させていること。

(2) 第1項でいう1人又は、複数の者がおこなう活動が—

(A) 病院、主に介護・治療をおこなう病人、高齢者、精神疾患又は身心に障害のある者が居住する施設、精神又は身体に障害のあることのための学校又は英才児のための学校、保育園、小学校、中等学校、もしくは高等教育機関(これらの病院、施設又は学校が営利を目的として運営されるか、されないかにかかわらない)にかかわるもの、又は、
(B) 市街、郊外もしくは都市間電気鉄道、地方トロリー又は乗合自動車の運営にかかわるもので、その鉄道又はバスの料金及び運行が州又は地方の機関の規制を受けるもの(これらの鉄道もしくはバスが公営であるか民営であるか、又は営利を目的とするかしないかにかかわらない)、又は
(C) 公的機関の活動は、営業を目的としておこなわれる活動とみなされるもの。

(s) (1)「商業又は商品の生産に従事する企業」は、次のものをいう—

(A)

(i) 商業又は商品の生産に従事する被雇用者を有するもの。又は商業用として、搬入もしくは生産される商品及び原材料を取り扱う、販売する、それ以外の利用をおこなう被雇用者を有するもの。及び

(ii) 年間総売上額又は取り引き総額が50万ドル(別に定める小売段階での物品税を除く)以上の企業。

(B) もっぱら介護・治療をおこなう病人、高齢者、精神疾患又は身心に障害のある者がその施設に居住する施設、精神又は身体に障害のあることのための学校又は英才児のための学校、保育園、小学校、中等学校、もしくは高等教育機関(これらの病院、施設又は学校が営利を目的として運営されるか、されないかにかかわらない)を運営するもの。または、

(C) 公的機関の活動をおこなっているもの。

(2) 常時就業する者が、その事業所の所有者又は、その者の親、配偶者、子、その他肉親に限られる事業所は、商業もしくは商品の生産をおこなう企業、又は企業の一部に含まれるとみなしてはならない。そのような事業所の売り上げは、この項でいう企業の年間販売総額を決定するために、算入してはならない。

【資 料】

(t)「チップ被雇用者」とは、慣習上かつきまって1ヵ月30ドルを超えるチップを受け取る業務に従事する被雇用者をいう。

(u)「人日」とは、被雇用者が1時間以上農業労働をおこなう日をいう。

(v)「初等学校」とは、州法の定めるところにより、初等教育をおこなう通学制学校又は全寮制学校をいう。

(w)「中等学校」とは、州法の定めるところにより、中等教育をおこなう通学制学校又は全寮制学校をいう。

(x)「公的機関」とは、合衆国政府、州もしくはその下位行政区の政府、(合衆国郵政公社、郵便料金委員会など)合衆国、州もしくは州の下位行政区の機関、又は各州にまたがる政府機関をいう。

(y)「消防活動に従事する被雇用者」とは、消防士、救急救命士、緊急医療技術者、レスキュー隊員、救急隊員、危険物取り扱い被雇用者で、つぎの者をいう—

(1) 消火訓練をうけ、法的権限及び消火活動に従事する責務を有し、市町村、郡、消防区、又は州の消防署に雇われている者。

(2) 予防、防火、消火活動に従事する者、又は、生命、財産もしくは環境が危険にさらされている緊急事態に対応する者。

第204項 運営

(a) 労働省内での賃金・労働時間部の設置及び管理官

労働省内に賃金・労働時間部を設け、管理官の指揮下に置く。管理官は、賃金・労働時間部管理官(以下この法律において「管理官」という。)管理官は、上院の勧告及び同意を得て大統領が任命するものとする。

(b) 管理官による職員の任用、選任、格付、昇任
管理官は、公務員法に従って、この法律にもとづく職務及び責務を遂行するのに必要と認める職員を任命することができる。また、CFR第5集の第51項及び第53項III節に従って、これらの者の報酬を定める。管理官は随時必要に応じ、地方、地域もしくはその他の機関を設置し、運用することができる。また、自発的かつ無報酬の活動を利用することができる。この項によって任命される弁護士は、訴訟において管理官に代わって出廷し、管理官を代理することができる。ただし、これらの訴訟のいっさいは司法長官の指揮及び統制に従わなければならない。管理官は、幹部職員の任用、

選任、格付及び昇任にさいしては、いかなる政治的審査もしくは政治的資格要件も、許可したり、検討をおこなったりしてはならず、これらの任命及び昇任はすべて成績及び能力にもとづいてこれを、おこななければならない。

(c) 管理官の主たる事務所及び所管事項

管理官の主たる事務所はこれをコロンビア特別区(ワシントン)に置く。ただし、管理官もしくはその認可された代理人は、いかなる場所においてもその権限の一部又は全部を行使することができる。

(d) 労働時間及び賃金規定の免除についての検討ならびに、雇用機会の縮減を予防する方法について議会に対して2年に1回報告する

(1) 長官は、隔年1月に、議会に対し、前2年間の活動をまとめた報告書を提出するとともに、この法律の対象となる事項に関する情報、資料及び将来の立法にむけた勧告で、長官が有用と認めるものをあわせて提出するものとする。この報告には、この法律が規定する最低賃金及び時間外労働の適用対象に対する長官の評価を、議会に対する勧告とあわせて盛り込む。評価をおこなうに際して、長官は生計費ならびに製造業における生産性及び賃金水準の変化、雇用者が賃金の上昇を吸収する能力ならびに長官が適当と認める他の要因を考慮しなければならない。報告書は、第214項(b)にもとづいて発行する、特別証明書の概要も添付しなければならない。

(2) 長官は第213項に定める特別除外についてそれぞれの正当性、もしくは不足するものを調査し、また、この項(g)が定める事業所の被雇用者に対する除外の適用の程度及びこれらの被雇用者への適用の経済的効果について調査しなければならない。長官は、この項にもとづいて実施した結果及び勧告についての報告書を、1976年1月1日までに議会に提出しなければならない。

(3) 長官は、従来失業率が高い労働力集団(不利な立場に置かれている少数民族の人々、青年、高齢者その他長官が指定する集団)の就業機会の減少を防止する方策について、継続して調査しなければならない。この調査結果についての第1回報告書は、公正労働基準法の1974年改正が発効する日から1年以内に議会に提出しなければならない。この調査に関するその後の報告書は、発効日以降、2年ごとに議会に提出しなければならない。報告書は、それぞれ、第214項にもとづく長官の権限についての提案をおこなう。

(e) 失業に対する国外生産の影響についての調査並びに大統領及び議会への報告

長官は、この法律の適用をうける産業において、米国内の市場あるいは海外の市場もしくは両者における外国生産者の競争により、合衆国内の失業を増加させ、又は、増加させる恐れがあると信ずる理由があるときは、この問題について十分な情報を得るため調査をおこなわなければならない。長官は、失業者の増加がこの競争によるものであること、又はこの競争により失業が生じる恐れがあることと判断するときは、その調査結果及び決定について十分かつ全面的な報告書を大統領及び議会に提出しなければならない。この場合、長官はこの規定条項の適用を受ける産業において、長官が適切と判断し輸出が増加したことによって雇用が増加したことについての情報を添えて報告することができる、この報告書の妥当性を長官は決定することができる。

(f) 議会図書館の職員及び人事局による規定の執行

長官は、議会図書館が雇用する職員について、これらの職員に関して、長官がこの規定条項にもとづいて長官職務を行使する権限についての協定を議会図書館と締結する権限を有する。この法律のその他の規定又は他の法律に妨げられることなく、人事局長は、合衆国が雇用するいかなる個人に対しても、この法律を執行する権限を有する（議会図書館、合衆国郵政公社、郵便料金委員会又はテネシー川流域開発公社（TVA）に雇用される者を除く）。本項は、この連邦政府規則集の第216項（b）にもとづく、未払い最低賃金又は未払い時間外労働賃金の支払い、及び損害賠償金を求める被雇用者の権利に影響を与えるようにこれを解釈してはならない。

第205項 米領サモアに対する特別産業労働委員会

(a) 組織体制及び住民委員

管理官は、この連邦政府規則集の第206項の規定にもとづいて支払うべき最低賃金率及び賃金率を、米領サモアで商業もしくは商品の生産に従事する被雇用者、又は商業もしくは商品の生産をおこなう企業に雇われる被雇用者に勧告するための特別産業労働委員会をできるだけ速やかに任命する。また管理官は、個別の産業労働委員会を任命し、第206項で規定する最低賃金もしくは賃金を、特定の産業において商業もしくは商品の生産に従事するこれらの被雇用者又は商業もしくは商品の生産に従事する企業で就業する被雇用者に対し、勧告することができる。この項の規定にもとづいて任命される産業労働委員会は、米領サモアの住民

で、同地で雇用されるもの、又は、米領サモア外の合衆国住民で構成しなければならない。最低賃金もしくは賃金の決定及び格付の決定にさいして、産業労働委員会は、第208項の規定に従わなければならない。

(b) 合衆国職員の任命及び報酬に関する他の法と関係なくおこなう委員会の任命並びに委員の構成
管理官は、合衆国職員の任命及び報酬に関する法律の他の規定と関係なく、産業労働委員会を任命するものとする。委員会は、公益を代表する利害関係のない者、そのひとりを委員長として指定し、産業内の同数の雇用者及び被雇用者の代表を含むものとする。各集団を代表する者の任命については、管理官はその産業がおこなわれている地理的範囲についても考慮しなければならない。

(c) 定数、報酬、被雇用者

産業労働委員会は委員数の三分の二を定足数とし、委員会の議決には全委員の過半数の投票を必要とする。産業委員は、その服務に対する報酬として、適正な日当をうけとるものとし、管理官は規約及び規則でこれを定める。日当は、委員会の活動に実際に従事した各日に対し、支払われる。また委員会は、また旅費その他必要な支出に対する費用弁償をおこなうものとする。長官は委員会に対し妥当な法律、速記、事務その他補助を提供し、委員会が従う手続きを規約及び規則で定めるものとする。

(d) 各委員会への資料提出

管理官は、委員会に付託した事項に関して利用できる資料を随時提供し、かつ付託事項に関連して重要と認める証人を委員会に出頭させるものとする。産業労働委員会は、その他の証人を召喚し、又は、管理官に対して追加情報の提出を要求し、審議の参考とさせることができる。

第206項 最低賃金

(a) 商業に従事する被雇用者、プエルトリコ及びバージン諸島の家内労働者、米領サモアの労働者、米国船舶の船員、農業労働者

各雇用者は、週労働日に商業もしくは商品の生産に従事する被雇用者、又は商業もしくは商品の生産をおこなう企業が雇用する被雇用者に対し、次の相場で賃金を支払わなければならない。

(1) この項において別段の定めがないとき、
1996年9月30日までの期間は1時間4.25ドル、
1996年10月1日から1年間は1時間4.75ドル、
1997年9月1日以後は1時間5.15ドルをそれぞれ下回らない（注：67ページ脚注参照）。

【資料】

(2) プエルトリコ、又は、ヴァージン諸島の
家内被雇用者の場合は、規則又は命令によって
定める最低出来高単価以上、又は、最低出来高
単価が定められていない場合は、雇用者が採用
する出来高単価で、規則又は命令で定める被雇
用者の割合又は種類に応じて、最低時間賃金以
上である。この最低出来高単価又は雇用者が決
定する出来高単価は、本項の規定にもとづいて
適用される最低時間賃金と均衡のとれたもので
なければならず、かつこれに代えて支払われる
ものでなければならない。管理官又はその正当
な代理人は、この項の規定を遂行するために必
要もしくは適切な、規則もしくは命令を作成す
る権限を有する。この権限は、前述の規定に限
定されるものではなく、プエルトリコ又はヴァ
ージン諸島の家内労働者がおこなう作業又は職務
を定義すること、定義した作業又は職務に対す
る最低出来高単価を設定すること、最低出来高
単価を確定し、公布する方法及び手続きを定め
ること、雇用者が決める最低出来高単価の基準
を定め、被雇用者が受け取る割合もしくは種類
を最低時間賃金以上とすること、「家内労働者」
の用語を定義すること、並びに雇用者、派遣業
者、請負業者及び下請業者が家内労働者に商品
を生産させる場合の条件を定めることができる。
(3) これらの労働者が合衆国領サモアにおい
て雇用されるときは、この項又はこの項 (b)
が定める賃金でなく、第205項及び第208項にも
とづいて任命する特別産業労働委員会の勧告に
従って、労働長官が定めた賃金を下回らないも
のとする。このようにして定める最低賃金は、
この項の (1) が定める賃金を超えるもので
あってはならない。

(4) これらの被雇用者が合衆国船舶の船員と
して雇用されるときは、賃金支払いの対象期間
については、実際に勤務した期間のすべての時
間にたいしてこの項 (1) が定める時間賃金で
計算した報酬に相当する賃金以上とする (乗船
期間中、被雇用者が当直し又は上級船員の指示
により作業をおこなう、もしくは待機する時間
を含む。ただし、雇用契約にしたがって与えら
れる非番時間を含まない)、又は

(5) これらの労働者が農業に従事する場合は、
1977年12月31日より後に実施される (1) 段落
目の最低賃金を下回らないものとする。

(b) 修正条項にもとづき、付加された適用範囲
雇用者は、週労働日において商業もしくは商品の
生産に従事する労働者 (この項の (a) (5) の
適用を受ける労働者をのぞく)、又は商業もしくは
商品の生産に従事する企業に雇用される労働者、

並びに週労働日において、この項の範囲内におい
て1966年の公正労働基準法改正法、1972年の教育
法改正法のCFR第9集、又は、1974年の公正労働
基準法改正で修正されたこの項の適用をうける労
働者に支払う賃金は、1977年12月31日より後に実
施、この項の (a) (1) にもとづき実施される
最低賃金以上とする。

(c) 廃止

(d) 性による差別の禁止

(1) この項の規定の適用をうける雇用者は、労
働者が従事する事業所内において、同等の技術、
努力及び責任を要求され、かつ同一の労働条件
のもとで遂行された同一業務の同一の労働に対
し、その事業所における一方の性の被雇用者に
支払う賃金以下の賃金を他の性の被雇用者に支
払うことなど、性の違いによって被雇用者を差
別してはならない。ただし、次の制度による場
合を除く。

(i) 年功賃金制度

(ii) 成績主義制度

(iii) 製品の質もしくは量を収入の基準とす
る制度

(iv) 性別以外の要素による賃金の差別化、た
だし、この項に違反して異なる賃金を支払う
雇用者が、この項の規定を満たすためとして、
被雇用者の賃金を削減してはならない。

(2) この項の規定の適用を受ける被雇用者を
代表する労働組合、もしくはその代理人は、こ
の項 (1) に違反して、雇用者を使って被雇用
者を差別する、もしくは差別しようとしてはな
らない。

(3) 運営及び執行において、この項に違反し
て被雇用者に未払いになっている金額は、この
法律にもとづいて、未払い最低賃金又は未払い
時間外労働手当とみなす。

(4) この項において、「労働者組織」とは、す
べての組織、代表機関、労働者代表委員会又は
制度で、労働者が参加するものであり、その全
部又は一部が、苦情、労働紛争、賃金、賃金率、
労働時間又は労働条件について雇用者と協議す
るためにあるものをいう。

(e) 雇用者から合衆国との請負業務の提供をう ける労働者

(1) 第213項の規定 ((a) (1) 及び (f) を
除く) にかかわらず、合衆国との契約にもとづ
いて請負業務 (リネン供給業務を除く)、又は
下請け業務を提供する雇用者は、1965年の業務
請負法の賃金の規制をうけない労働者、もしくは

はこの項 (a) の (1) が適用されない被雇用者に対し、この項 (b) に定める以上の賃金を支払わなければならない。

(2) 第213項の規定 (この項 (a) (1) 及び (f) を除く) 及び1965年の業務請負法以下参照) の規定にかかわらず、合衆国との契約にもとづいてリネン供給業務提供する、もしくは下請け業務を提供する事業所の雇用者は、これらの事業所の労働者に対し、この項 (b) が規定する以上の賃金を支払わなければならない。ただし、これらの事業所の年間販売総額もしくは取引総額の50%以上が、これらの請負もしくは下請けにもとづいてリネン供給業務を提供したことから生まれたものである場合、雇用者はこれらの事業所の労働者に、この項 (a) (1) に定める以上の賃金を支払わなければならない。

(f) 家事業務をおこなう労働者労働者で、

(1) 週労働日において家庭で、家事業務に従事する者には、この項 (b) 項にもとづいて支払われる賃金を下回らないものとする。ただし、この労働者への業務に対する報酬が、社会保障法第209項 (a) (6) [以下参照] により、同法第Ⅱ集において、賃金として構成されない場合は、この限りでない。又は、

(2) 週労働日に

(A) 1世帯あるいはそれ以上の家事業務に従事し、かつ

(B) 合計8時間を超えて就業した者には、この項 (b) にもとづいて実施される額を下回らない賃金が、これらの週労働日の就業に対し、支払われなければならない。

(g) 20歳未満の労働者を新たに雇用するとき

(1) この項の (a) (1) 項が定める賃金に代えて、雇用者が雇用する労働者に支払うことができる賃金は、雇用者が、この被雇用者が就業したのちの連続する90暦日間について、1時間4.25ドルを下回らないこととする

(2) 雇用者は、(1) で定められた賃金で個人を雇用することを目的として、(労働時間、賃金、手当の削減など一部の変更も含めて) 労働者の置き換えをしてはならない

(3) 雇用者がこの項に違反すれば、この連邦政府規則集の第215項 (a) (3) に違反しているとみなされる。

(4) この項は20歳に達しない労働者にのみ適用される。

第207項 最大労働時間

(a) 州を越えて勤務する労働者及び修正条項に

より追加された適用範囲

(1) この項に別段の規定がある場合を除き、雇用者は、週労働日において、被雇用者を商業もしくは商品の生産に、又は商業もしくは商品の生産をおこなう企業に従事させる場合、週40時間を超えて勤務させてはならない。ただし、被雇用者が、この時間を超える就業について、通常の賃金の1.5倍を下回らない報酬を受け取る場合はこの限りでない。

(2) 雇用者は、週労働日において、商業もしくは商品の生産に従事する者、又は商業もしくは商品の生産をおこなう企業で従事するもの、週労働日において1996年の公正労働基準法改正によりこの法律の適用をうけるようになった者を、次の時間を超えて使用してはならない。

(A) 1996年の公正労働基準法改正の発効日から1年間は1週44時間

(B) 同発効日から2年目は1週42時間

(C) 同発効日から2年を経過した後は1週40時間

ただし、上記の時間を超える就業に対し、通常の賃金の1.5倍を下回らない賃金を労働者に支払う場合はこの限りでない。

(b) 労働協約にもとづく就業及び石油製品の輸送をおこなう自営でみずからを規制している企業での就業

雇用者が、この項の (a) 項が規定する時間外労働に対する報酬を支払うことなく、週労働日を超えて労働者を従事させた場合でも、(a) 項に違反したとはみなされない就業は、次のパラグラフのいずれかに該当する場合である。

(1) 全国労働関係委員会が、正当と認めた被雇用者の代表が、団体交渉にもとづいて締結した協約に従う場合で、協約が、被雇用者が26連続週につき1040時間を超えて勤務してはならないことを規定している場合。もしくは、

(2) 全国労働関係委員会が、善意であることを証明した被雇用者代表が、団体交渉にもとづいて締結した協約に従う場合で、協約の規定により、特定の連続する52週の期間、労働者が2240時間を上回らない勤務かつ1840時間を下回らない (もしくは、通常の週労働時間、30時間を下回らず46週を下回らない)、及び2080時間を超えない就業を保障する場合、労働時間の協約にもとづいて適用される労働時間以上の賃金で、保障され又は就業した時間の全部に対して、並びにこの項の (a) 項にもとづき労働者に適用される最大週労働日を上回っている協定もしくは2080時間を超えるすべての時間に対して、通常の賃金の1.5倍以上の報酬を受け取る場合。

【資料】

(3) 石油製品の卸し又は大量配給をおこなう自営業・地域企業(大量貯蔵の事業所を含む)で、

(A) 物品税を控除した企業の年間販売総額が100万ドル未満であること、

(B) 企業の年間販売額の75%を超える額が、企業が所在する州内での売り上げであること、

(C) 企業の年間販売額の25%を超えない分が、再販用製品の大量輸送に従事する消費者に属し、

被雇用者が、週労働日の40時間を超える就業について、この連邦政府規則集の第206項にもとづき適用する最低賃金の1.5倍を下回らない報酬を受け取る場合、

かつ労働者が、1日12時間を超える就業、又は週56時間を超える就業に対し、事情に応じて、通常賃金の1.5倍以上の報酬を受け取る場合。

(c)、(d) 廃止

(e) 「正規の賃金」の定義

この項でいう「正規の賃金」とは、被雇用者がその賃金で労働し、労働に対する報酬、もしくはそれに代わるもので労働者に支払われるものであり、次のものを含まない。

(1) 贈与として与えられる金銭、クリスマスその他特別の機会に、勤務の報償として与えられるもので贈与の性質をもつ支出で、その金額が労働時間、生産もしくは能率を基準とせず、もしくはそれによらないもの。

(2) 休暇、休日、病気、雇用者が十分な仕事を提供しないなどの理由で就業しない特別な時期に与えられる支出、雇用者の利益増進のため被雇用者が出費した旅費その他の費用及び雇用者がこれを適切に弁償しなければならない正当な支出、及び労働時間に対する報酬でないその他の被雇用者に対する類似の支出。

(3) 定められた期間におこなう業務への報酬に対する支払いが、次のいずれかであるとき、

(a) 支払い及び支払い額がその期間の終了又は終了近くに雇用者の裁量だけで決定され、かつ被雇用者がこのような支払いを定期的に受けられると期待するような事前の契約、協定又は約束に応じていないもの。(b) 支払いが善意の利潤配分制もしくは信託制もしくは善意の貯蓄制にもとづいておこなわれている、管理官が適切な規則を定めて求める要件を満たしている、関連事情を十分に考慮している、被雇用者に支払われる金額が労働時間、生産もしくは能率が考慮されずに決定される範囲、又は(c) ラジオ、テレビ番組のアナウンサーなどの出演者に支払われる出演料、管理官が規則で、出演料と

して定義、限定するもの)。

(4) 雇用者が、老齢、退職、生命、事故、健康などの保険もしくはその他類似の給付をおこなう善意の制度に対し、払い戻しのない掛け金として、受託者又は第三者に対して支払う分担金。

(5) 割増率で支払われる割増賃金。労働時間が1日8時間を超えている、もしくは週の最大労働日数を超えている、又は所定労働時間もしくは法定労働時間を超えているという理由で、この項(a)にもとづき、この労働時間に対し、被雇用者に支払われるもの。

(6) 割増率で支払われる割増賃金で、労働者の就業が土曜日、日曜日、休暇、所定の休日、もしくは労働週の6日目、もしくは7日目におこなわれるもので、この場合、割増率は、その他の日の時間外でない就業などに対して、善意に定められた賃金の1.5倍以上とする。

(7) 被雇用者に割増賃金として支払う割増報酬で、適用することができる雇用契約もしくは労働協約にもとづいて、雇用契約もしくは労働協約が誠実に定めた、基本の、通常の、又は所定の労働日(8時間を超えない)、又は労働週(この項(a)にもとづいて労働者に適用される週最大労働時間を超えない)の時間外の労働に対して支払われる。この場合、割増賃金は、その他の日の時間外でない就業などに対して、雇用契約もしくは労働協約が善意に定めた賃金の1.5倍を下回らないものとする。

(8) 雇用者が付与する証書、又は、権利から得る有価物もしくは所得で、自社株購入権(ストックオプション)、株式騰貴権、もしくは善意の労働者の株式購入プログラムにもとづいて労働者に提供されるが、次の場合でなければ(1)～(7)にもとづいて、このプログラムは、排他的でなくなる、

(A) 証書を与えるプログラムの期間及び条件が、加入している労働者に対して、労働者がそのプログラムに加入した当初、もしくは期間中に、伝達されているとき、

(B) 自社株購入権、株式騰貴権においては、証書もしくは権利を、譲渡時から6月は行使することはできない(ただし、労働者の死亡、障害、退職、又は、企業所有者の変更その他規則が認める事情により、証書、又は、権利の行使が可能になる時を除く)。また、実行価格が、譲渡時の適正な株の価値の85%以上であるとき、

(C) 証書、又は、権利の行使が任意であるとき、

(D) 雇用者が付与する証書、又は、権利の付与、額を決定するとき、その根拠となる業

務の成果が、

(i) 10人以上の労働者で構成される事業単位、又は、施設で事前に定められた、(労働時間、効率性、生産性などの) 成果基準にもとづくものであるとき。ただし、業務の長さによって、もしくは、労働時間もしくは労働日数の最小日程によって決定するときは除くものとする。

(ii) 決定をおこなうのが、雇用者だけの裁量であったり、事前の契約にもとづかないものであったりする場合には、所定の期間での1人以上の労働者の過去の成績(いかなる基準によることもできる)にもとづくものであるとき。

(f) 変則的労働時間を要する雇用

被雇用者が善意の個人契約、又は、被雇用者の代表による団体交渉によって締結した労働協約に従って就業するとき、雇用者は、この項(a)項にもとづいて被雇用者に適用されている週労働時間の上限を超えて、被雇用者を就業させても、この項(a)に違反するとはみなされない。この場合、労働者の職務が変則的な労働時間をどうしても必要とするものであり、また、契約もしくは協約は、

(1) 第206項(a)もしくは(b)が定める最低時給(このうちいずれかのもの)以上を通常の賃金として、また、週最大労働時間を超える労働時間のすべてに対し、同様の時給の1.5倍を下回らない報酬とすることをとくに明記していること、また

(2) 所定の規定にもとづいて、週60時間以下の週給を保証することを定めていなければならない。

(g) 出来高賃金での雇用

労働を遂行する以前に、雇用者と被雇用者間で合意に達した協約もしくは合意に従っているとき、雇用者は、この項(a)にもとづいて労働者に適用されている労働時間の上限を超えて、被雇用者を雇っても、この項(a)に違反するとはみなされない。この場合、被雇用者が労働週に就業した労働時間数に対して、雇用者が支払う賃金額が、(a)にもとづいて、被雇用者に適用されている週最大労働時間を超えており、

(1) 出来高給で就業する労働者は、所定労働時間内の同一労働に適用される善意の出来高給の1.5倍を下回らない賃金で計算される、

(2) 2種類あるいはそれ以上の仕事をおこなう被雇用者労働者が、異なる時給または出来高給を定められている場合、所定労働時間内の同一労働に適用される善意の時給もしくは

は出来高給の1.5倍を下回らない賃金で計算される、

(3) 協約もしくは合意で定められた、時間外労働の報酬の計算に使用される基本賃金の1.5倍以上の賃金で計算されていなければならない。ただし、前項で定める賃金は、管理官が規則で認めていることが必要であり、この場合、典型的な期間での特定の労働の時間外報酬を除いた、平均的な時間所得にほぼ相当するものであり、

(i) この項(e)の(1)から(7)に定める支払いを除いた、被雇用者の労働週の平均時間所得が、法律が義務づける最低時給を下回らないこと、また

(ii) 時間外割増報酬が適切に計算され、通常の賃金を計算するさいに、加算して別のかたちで支払われなければならない。

(h) 通常賃金から除外する額の最低賃金又時間外報酬に対する根拠

(1) (2)が定める場合を除き、この項(e)に従って、通常の賃金から除く額は、第206項が義務づける賃金、又は、この項が義務づける時間外報酬としない。

(2) この項(e)の(5)、(6)及び(7)の定めにもとづいて支払われる割増報酬は、この項にもとづいて支払う時間外報酬とする。

(i) 小売又はサービス事業所での就業

雇用者は、この項(a)にもとづいて被雇用者に適用されている週最大労働時間を超えて、小売又はサービス業の被雇用者を雇っても、次の場合はこの項(a)に違反するとはみなされない。

(1) 労働者に支払う通常の賃金が、第206項によって労働者に適用される最低時給の1.5倍を超えている、

(2) 典型的期間(1月を下回らない)の報酬の半分を上回る額が、商品もしくはサービスの手数料であること。手数料から報酬部分を決定する場合、善意の手数料率から生じる所得はすべて、計算した手数料が前渡し金もしくは出演料を上回るか否かにかかわらず、商品又はサービスの手数料とみなされる。

(j) 病院又は病人、高齢者、精神疾患者の介護に従事している施設での雇用

雇用者が、病院、又は、病人、高齢者、心身に疾患もしくは障害のある者が敷地内の施設に居住して主に介護を受ける事業所を運営するにさいし、被雇用者が業務を遂行する以前に、雇用者と労働者が結んだ協約もしくは合意に従って、時間外賃

【資料】

金計算のために、連続7日の週労働日数に代えて、連続14日の雇用が受け入れている、また、1日8時間を超え、14日で80時間を超える就業が受け入れ、それぞれ超えた分につき、通常の賃金の1.5倍の賃金が労働者に支払われるときは、この項(a)に違反したとはみなされない。

(k) 消防又は法の執行をおこなう公的機関での就業

公的機関は、次の場合は、消防活動に従事する被雇用者、又は、法律の執行活動(刑務所の警備職員等)の就業について、(a)項に違反したとみなされない。

(1) 継続28日の勤務で、労働者が勤務する時間が合計で、次のうちどちらか短い勤務時間

(A) 216時間、又は

(B) 暦年の1975年に連続28日で就業した被雇用者の平均の勤務時間数が(長官が1974年公正労働基準法の改正法の第6項(c)(3)の定めによるもの)、

(2) 7日以上28日未満の労働期間が適用される被雇用者の場合、この雇用期間に、労働者が勤務する時間が、28日の場合で216時間の就業期間の連続日数と同じ比率の時間(これより低いときは(1)項(B)でいう時間数)を超えていても、通常の賃金の1.5倍を下回らない賃金が支払われる場合。

(l) 1ないし複数の世帯での家内業務での雇用
雇用者は、1以上の家庭で家事業務に従事する被雇用者を、週40時間を超えて就業させてはならない。ただし、労働者がこの項(a)に従って、40時間を超える就業に対して報酬を支払う場合はこの限りでない。

(m) タバコ産業での就業

1年で合計14労働週以下の期間、次の場合、雇用者は被雇用者を、この(a)が定める時間外労働の報酬を支払うことなく、同項が定める週労働時間を超えて就業させることができる。

(1) 雇用者が労働者に次の業務に就業させる場合

(A) タイプ11、12、13、14、21、22、23、24、31、35、36もしくは37のタバコの緑葉(農務長官が定めるタイプのもの)の競売に必要もしくはこれに付随する業務(タバコの葉除去、品質分類など)、又は、タバコの競売、購入、取扱、葉茎の除去、乾燥、包装及び貯蔵、

(B) タイプ32のタバコの緑葉(農務長官が定めるタイプのもの)の競売、購入、取扱、

分類、格付、包装もしくは貯蔵、

(C) タイプ41、42、43、44、45、46、51、52、53、54、55、61もしくは62の葉巻用の腐敗しやすいタバコの葉(農務長官が定めるタイプのもの)の競売、購入、取扱、分類、格付、大きさによる選別、包装、包装前の葉茎の除去、

(2) 支払われる賃金が

(A) 1日10時間を超える就業に対して、

(B) 週48時間を超える就業に対して、被雇用者の通常の賃金の1.5倍を下回らないで支払われる場合。

雇用者がこの項にもとづいて適用除外を受けるときは、この項が定める他の適用除外を受けることはできない。

(n) 市街、郊外、もしくは都市間の電気鉄道、又は地方トロリー又はバスでの就業

市街、郊外もしくは都市間の電気鉄道、又は地方トロリー、又はバス(その運営が公営であるか民営であるか、もしくは営利を目的とするか否かにかかわらない)を経営する雇用者の被雇用者の場合は、この項(a)が定める賃金の適用を受ける被雇用者が就業する時間を決定するさいには、雇用者が被雇用者を次のようなチャーター便に従事させる時間を除かなければならない。

(1) 被雇用者がこれらのチャーター便に従事することが、従事する前に結ばれた雇用者との協約もしくは合意にもとづくものであり、かつ

(2) チャーター便に従事することが、被雇用者が通常行う業務の一部でない場合とする。

(o) 代休

(1) 州、州の下位地域行政機関、もしくは各州にまたがる政府機関の被雇用者は、この項にもとづいて、また時間外労働の報酬に代えて、この法律が義務づけている時間外報酬の対象となる就業時間の各1時間に対し、1.5倍を下回らない率で代休を受け取ることができる。

(2) 公的機関は、前項にもとづいて、代休を与えることができるのは、次の場合に限る。

(A) 次にもとづく場合、

(i) 公的機関と被雇用者の代表による団体協約、合意の覚書、その他協約の規定にもとづく。

(ii) 前(i)が適用されない被雇用者の場合、業務を遂行する前に、雇用者と労働者が合意した協約又は合意。

(B) (3)が規定する被雇用者への適用の制限を超えて、代休を被雇用者が得られないとき。

(A) (1)が規定する被雇用者で1986年4月

16日以前に雇用されたものの場合、1986年4月15日に発効し実施された内容は、時間外報酬を受け取る代わりに被雇用者に与えられる代休について、(A)(i)にもとづく協約もしくは合意を結ばなければならない。ただし、前文の規定をのぞき、1986年4月15日以降の労働時間に対する被雇用者への代休についての規定は、この項に従うものとする。

(3)

(A) 被雇用者が従事した業務で代休が与えられるもののうち、公共の安全活動、緊急対応の活動、もしくは季節的な活動について、この業務に従事した被雇用者は、1986年4月16日以降、労働時間に対して、480時間以下の代休をとることができる。業務が上記以外のものであったとき、その業務に従事した被雇用者は、1986年4月16日以降、労働時間に対し、240時間以下の代休をとることができる。被雇用者が、1986年4月16日以降、事情に応じて480時間もしくは240時間の代休をとることができていた場合、これ以上に生じる時間外労働に対し、割増し賃金を支払うものとする。

(B) 代休が取得できることとなった被雇用者に報酬を支払う場合、この報酬は、そのときに被雇用者が受け取る通常の賃金で支払うものとし、被雇用者はその賃金を受け取る。

(4) 被雇用者が代休をとる権利を有し、(1)項にもとづいてこれを認められている場合、雇用が終了するときに、行使しなかった代休に対して支払われる報酬は、

(A) 被雇用者が就業した過去3年に労働者が受け取った賃金の平均、もしくは

(B) この被雇用者が受け取った、最終の賃金のうち、いずれか、高いほうの賃金以上とする。

(5) 被雇用者が、州、州の出先機関、もしくは各州にまたがる政府機関で、

(A) 代休を取得する権利を有し、(1)によって認められ、かつ

(B) 代休の行使を要求しているものに対し、その被雇用者を雇用するものは、被雇用者が要求した後、適切な期間内に、代休を行使することを認めなければならない。この場合、代休を行使することによって、公的機関の運営が不当に中断することがないことを条件とする。

(6) 公的機関の被雇用者が法廷速記録の作成業務を遂行する時間は、この法律の(a)の趣旨にそって、労働時間とはみなされない。この場合、

(A) この労働者が、ページ単位の価格で、支払われるものが、

(i) 公的機関の権限に関する州法もしくはは地方条例が規定する最高額、

(ii) 上記でない場合、司法又は行政官が定め、1995年7月1日に発効した最高額、又は、

(iii) 被雇用者と筆記録を要求する当事者が自由に交渉して決めた額。裁判官が裁判記録をタイプさせたものは除く。

(B) この業務を遂行するために要した時間は、この公的機関との雇用関係に従って、この被雇用者が他の業務をおこなう時間(機関がこの労働者に要請して出席させた時間など)の範囲外とする。

法律の趣旨にそって、法廷速記録の作成業務に対して(A)にもとづいて被雇用者に支払う額は、被雇用者が従事する通常の賃金で計算するものとみなしてはならない。

(7) この項の趣旨にそって

(A) 「時間外労働の報酬」とは、(a)が義務づける報酬であり、

(B) 「代休」とは、労働者が就業しない時間とし、この時間は、週労働日、もしくは時間外労働の報酬のためのその他就業期間の労働時間に算入しない。これは、被雇用者の通常の賃金を代償するものである。

(p) 消防や警察職員の特別任務、臨時もしくは散発的な雇用及び代替雇用

(1) 州およびその行政区機関、もしくは各州にまたがる政府機関で、防火活動もしくは警察活動(刑務所での警備員の活動を含む)に従事する個人が、もっぱら自分の意思で、個別の又は独立した雇用者が、消防、警察、もしくは関連する活動に従事させることに同意している場合、個別の又は独立した雇用者に個人が雇われた時間は、公的機関がその個人に従事させているということで、法律が労働者に認めている時間外労働の報酬としての時間を計算には算入しないものとする。次のような場合、その公的機関は、

(A) 消防、警察もしくは警備活動に従事している被雇用者が個別の独立した雇用者にやとわれていることを必要とする、

(B) 個別の、また独立した雇用者による、このような被雇用者の雇用を促進する。この被雇用者が業務をおこなうことを促進する、もしくは

(C) さもなければ個別の、また独立した雇用者が、このような被雇用者の雇用条件に影響を及ぼす。

【資料】

(2) 州、州の出先機関、もしくは州政府間の機関の被雇用者が、臨時もしくは散発的にかつもっぱら自分の意思で、通常勤務している公的機関の任務とは異なる任務をおこなう公的機関に対し、非常勤の勤務をおこなうとき、被雇用者が異なる業務を遂行するために従事した時間は、法律が労働者に認めている時間外労働の報酬としての時間を計算には算入しないものとする。

(3) 州およびその行政区機関、もしくは各州にまたがる政府機関に従事する個人が、その公的機関の許可を得て、かつ本人の意思にもとづいて、同様の任務をもつ公的機関に従事させている他の者に代わって、予定が組まれている労働時間に、従事することに同意しているとき、この被雇用者が代理として従事した時間は、法律が労働者に認めている時間外労働の報酬としての時間を計算には算入しないものとする。

(q) 医療教育を受ける労働者を除いた最大労働時間

雇用者が、被雇用者を1の期間、もしくは複数の期間にわたって、この項(a)が規定する週最大労働日数を超えて、労働週に、総計で10時間未満、雇い、この項が定める時間外の就業に対する報酬を支払わなくてもよい場合は、この期間中、被雇用者が受ける医療教育は、次の場合とする。

- (1) 教育を受ける被雇用者が、高校卒業資格をもたない、もしくは、8年生水準の学力をもたないもの、
- (2) 読むことその他8年生水準以下の基本的なことを教えるもの、
- (3) 職業に特化した訓練を含まないもの。

第208項 米領サモアの賃金命令

(a) 議会の政策、産業労働委員会の賃金勧告

この法の政策が目的とするところは、米領サモアで商業又は商品の生産に従事する産業もしくは企業について、第206項(c)をのぞく第206項(a)の(1)又は(5)にもとづいて、各産業において適用されることになる最低賃金を、雇用をはなはだしく減少させることなく、経済的立場から可能な限り速かに、実現することである。管理官は、第205項にもとづいて任命された1もしくは複数の産業労働委員会を適宜、開催する。委員会は、適宜、1もしくは複数の最低賃金の勧告をおこない、これらの最低賃金は、商業又は商品の生産に従事する米領サモアの雇用者、又は商業又は商品の生産に従事する企業もしくはこれらに分類されるものの雇用者が、第206項にもとづいて支払うものである。また、第206項(a)(3)をのぞく

雇用者は第206項(a)の(1)が義務付ける最低賃金の適用をうけることになる。この項にもとづいて定められた最低賃金が、第206項(1)もしくは(5)によって発効し、他に適用される最低賃金と同等でないときは、2年に1回、委員会で見直しをおこなうこととする。委員会は、2年1期で1958年7月1日を始期とし、労働長官は、自らの裁量で、2年の期間中に1回、臨時に見直しをおこなうことができる。

(b) 産業労働委員会による産業状況の調査、検討事項

産業労働委員会を開催するとき、管理官は、産業について定める最低賃金の問題を委員会に付託しなければならない。産業労働委員会は、この産業の状況を調査し、委員会又は、権限を与えられた小委員会において、必要な告知をした後、この法律にもとづいて、委員会がその職務及び活動を遂行するために必要もしくは適切とみなす証人から事情を聴取する、もしくは証拠を確保するものとする。産業労働委員会は、管理官に対し、産業においてもっとも高い最低賃金を勧告する。委員会は、経済及び競争の条件を十分考慮して最低賃金を決定し、その産業において雇用を著しく減少させることはないものとする。また委員会は、米領サモアの産業に対し、米領サモア以外の合衆国の産業よりも競争上の優位を与えることがないものとする。ただし、委員会は、労働長官に対し、第206項(a)の(3)をのぞく、第206項(a)もしくは第206項(b)が定める最低賃金を勧告するものとする。この場合、その産業全体もしくはその大部分が、経済的上、もしくは競争上の条件によって、この最低賃金を支払うことができないことを証明する記録があるときはその限りでない。

(c) 産業内の分類、賃金の勧告

産業労働委員会は、産業内での合理的な分類を勧告し、このため産業内の区分ごとにもっとも高い最低賃金を定めが必要であると判断する(事情に即して、第206項(a)の(1)(5)にもとづいて実施されている最高賃金を超えることがない)。この最低賃金は、

- (1) この分類において、著しく雇用を減少させることがないもの、
- (2) その産業のいかなる企業グループに対しても競争上の優位を与えるものでなく、その産業の各分類に対し、もっとも高い最低賃金を勧告するものとする。委員会が定めるこの最低賃金は、この分類において雇用を減少させることがないもの。産業において分類をおこなうかどうかを決定するさい、分類をおこなうさい、又

これらの分類に対する最低賃金を決定するさい、この最低賃金を、地域にのみ基準をおいて定めてはならず、産業労働委員会は、次のような他の関連要素を検討しなければならない。

(1) 輸送費、生活費及び生産費の影響を受ける競争条件。

(2) 雇用者と被雇用者が自身で選んだ自己の代表者との締結した労働協約が類似の性質の労働について定めた賃金。

(3) 産業において自発的に最低賃金基準を設定する雇用者が、同じような性質の労働に対して支払う賃金。

この項において、年齢又は性にもとづく分類を行ってはならない。

(d) 産業労働委員会の報告および官報の告示

産業労働委員会は、労働長官に対し、付託された問題に関する、事実の調査結果及び勧告を含む報告書を長官に提出しなければならない。この報告書の内容について、労働長官は、この勧告を官報で告示し、報告書に盛り込まれた勧告が、告示の日から15日後に発効することを命令で、定めるものとする。

(e) 命令

この項にもとづいて発布する命令は、勧告の適用を受ける産業及び分類を明示し、管理官がこの命令の目的を遂行し、これらの抜け道を見つける、又は回避することを防止する、並びに最低賃金を守るために必要である。

(f) 官報の告示による聴聞会の告知義務

この項が定める審問会の告示義務は、官報での告知及び関係者に告知するのに適切であると管理官が判断するその他の方法により、おこなうものとする。

第209項 証人の出席

この法律に定める聴聞もしくは調査の趣旨にそって、(証人の出席、並びに報告書、資料、及び記録の提出に関する) CRF第15集の49項及び50項の規定は、管理官、労働長官及び産業労働委員会の所管、権限、及び職務に対し適用することができる。

第210項 裁判所の再審理

(a) 労働長官が第208項にもとづいて発布した命令によって権利を侵害された者は、その者の居住地、もしくは事業所が主たる所在としている地域の巡回裁判区の合衆国控訴裁判所において、又は、コロンビア特別区の合衆国控訴裁判所において、命令が告示された後60日以内に、文書による訴状

を裁判所に提出し、長官がおこなった命令の修正、又は、その全部もしくは一部について留保することを求めて、その命令についての再審理を受けることができる。訴状はただちに裁判所の書記が長官に送付するものとし、長官は、この訴状に関して、CRF第28集の第2212項の規定によって、苦情が申し立てられた命令についての産業労働委員会の記録を裁判所に提出しなければならない。提出された訴状について、裁判所は、その命令の申立人に対する適用に関して、命令の確認、修正(最低賃金の支払いに関する規定を含む)、もしくはその全部もしくは一部の留保を決定する排他的裁判権を有する。裁判所による再審理は、法律の問題に限られ、産業労働委員会の事実認定に十分な証拠の裏付けがあるときは、これを確定したものとする。裁判所は、労働長官の命令に対する異議の申し立ては審理しないものとする。ただし、産業労働委員会にすでに対して申し立てをおこなっていたもの、又は、申し立てをおこなうことができなかったことについて正当な理由がある場合はこの限りでない。新たな証拠提出の許可申請が裁判所に提出されたとき、又は新たな証拠が審理の結果に著しい影響を与える可能性があり、また、この証拠を産業労働委員会の審議の際に提出できなかったことについての正当な理由のあったことについて、やむを得なかったものとして認められるとき、裁判所は、産業労働委員会に対し、新たな資料を採用し、裁判所が適当と認められる方法並びに期間及び条件でおこなう聴聞会に提出することを命じることができる。産業労働委員会は、採用された新たな証拠にもとづいて、当初の認定を修正することができるものとし、また、この修正した、もしくは、新たにおこなった認定を裁判所に提出するものとし、これらが十分な証拠にもとづいて裏付けられるときは、確定したものとする。また、当初の命令を修正もしくは留保の、いずれかの勧告を裁判所に提出するものとする。裁判所の判決及び命令は、最終決定とし、合衆国最高裁判所が、CFR第28集の第1254項にもとづき、裁判資料書類の移送命令書もしくは認定についての再審理をおこなうものとする。

(b) この項 (a) 項による審理が開始された場合でも、裁判所が特別に命じる場合を除き、管理官の命令は停止されない。裁判所は、命令を停止させないが、命令への不服申し立て人が、この命令が確認された場合に、被雇用者が受け取ることができる報酬が、命令が停止された期間、この被雇用者が実際に受け取る報酬を上回る額について、この命令の影響を受ける被雇用者への支払いとして、十分なものとして認めることができる保証を

【資料】

裁判所に提出する場合はこの限りでない。

第211項 資料の収集

(a) 調査及び視察

管理官又はその指定した代理人は、この法律の適用を受ける産業の賃金、労働時間、その他労働条件及び労働慣行について調査し、資料を収集することができる。また、この法律の規定に違反しているかどうかを決定するために、必要もしくは適切であると、管理官が認める場所に立ち入り、記録を検査し（またその写しを作成し）、被雇用者に質問し、ならびに事実、条件、慣行もしくは問題を調査することができ、これにより、この法律の執行を促進させることができる。ただし、第212項及び同項(b)に定める場合を除き、管理官は、労働省の部局を利用し、この項にもとづいて必要とするすべての調査及び視察をおこなう。第212項に定める場合を除き、管理官は法律の違反を制止するため、第217項にもとづく停止措置をとるものとする。

(b) 州機関、地方機関及び被雇用者

州労働法の執行を担当する州機関の同意及び協力を得て、管理官及び労働長官は、この法律にもとづく各自の活動及び職務を遂行するため、州及び地方機関及びその機関の職員を服務させることができる。また、他の法律の規定にかかわらず、州及び地方機関及びその機関の職員に対し、この目的のためにおこなわれた服務に対して費用弁償することができる。

(c) 記録

この法律又はこの法律にもとづいて発布される命令の適用を受ける雇用者は、雇用する者の記録及び雇用者が提供する賃金、労働時間、その他の労働条件及び労働慣行に関する記録を作成し、維持し、保存しなければならない。また、これらの記録は、一定期間、保存し、これらに関して管理官に報告するものとする。管理官は、この法律もしくは規則もしくはこれらにもとづく命令を定める規定を実施するため、必要又は適切な規則もしくは命令を定めるものとする。第207項(p)(3)が定める、代理労働をおこなう被雇用者を雇用する者に、代理労働の労働時間を記録することを求めることはできない。

(d) 家内労働の諸規定

管理官は、この法律が定める最低賃金、又は、現在なお発効している家内労働に関する管理官の規則もしくは命令に対する脱法又は回避を防止し、最低賃金を保護するために、家内労働を規制し、

制限し、もしくは禁止する、必要又は適切な規則及び命令を定める権限を有する。

第212項 児童労働の規定

(a) 生産者、製造業者又は取引業者は、合衆国内に所在する事業所において過酷な児童労働を用いて生産した商品を、その移送前30日のうちに商業用の出荷として、輸送もしくは配送してはならない。ただし、商品の購入者が、商品を出荷するため、輸送もしくは配送をおこなうとき、その商品をこの項の要請に従って生産したものであることを、生産者、製造業者又は取引業者が文書で保証し、これを信頼して善意に取得した場合、またこの商品がこの項に違反して生産されたものであることを告知されることなく代価を支払って取得した場合、この出荷がこの項が禁止しているとはみなさない。また、この項が禁止している、商品出荷のための輸送もしくは配送をおこなったため、刑事訴追をされ、有罪の判決を受けた者は、この刑事訴追が開始される以前におこなった商品出荷のための輸送もしくは配送について、重ねて刑事訴追されることはない。

(b) 労働長官又はその権限を委任された代理人は、未成年の就業についてこの連邦政府規則集の第211項(a)にもとづくすべての調査及び視察をおこない、また法務長官の指揮及び監督にしたがって、第217項にもとづくすべての措置をとり、違法の過酷な児童労働をおこなう行為又は慣行を防止するものとする。また、過酷な児童労働についてのこの法律の他のすべての条項を執行する。

(c) 雇用者は、商業もしくは商品の生産、又は商業もしくは商品の生産に従事する企業に、過酷な児童労働を用いてはならない。

(d) この項の目的を達成するため、長官は、雇用者に対し、被雇用者から年齢証明を取ることを、規則にもとづき求めることができる。

第213項 適用除外

(a) 最低賃金及び最大労働時間の要件

この法律の第206項(この(1)にあっては(d)を除く)及び第207項の規定は、次のパラグラフの一に該当する者にはこれを適用しない。

(1) 被雇用者のうち、正真正銘の執行、管理、もしくは専門の職(高等教育機関の管理職員又は初等、中等学校の教員を含む)に従事するもの、又は外勤に従事する被雇用者(これらの用語は、長官が随時、規則で定義し、限定するもので、CFR第5集の5章II項の規定の適用をう

ける。ただし、小売業又はサービス業の事業所の被雇用者は、執行もしくは管理の活動を遂行することに直接的にはかかわらない、もしくは、かかわり方が密接ではない活動に週の労働時間をあてる場合でも、それが週の労働時間の40%に満たない場合は、正真正銘の執行もしくは管理の職に従事する被雇用者の定義から除外されない)、また

(2) 廃止

(3) 被雇用者が就業する事業所が、娯楽又はレクリエーション用の施設、整備されたキャンプ場、もしくは、宗教上の、もしくは、非営利の教育用会議施設であって、

(A) 1 暦年に7ヵ月以上、操業しないか、

(B) 前1年の間、6ヵ月の平均収入が、その年の他の6ヵ月の平均収入の3分の1以下の事業所で、就業する被雇用者。ただし、この項目が規定する、第206項及び第207項の除外は、内務長官もしくは農務長官との契約にもとづいて、国立公園もしくは国営森林、国立野生動物避難計画の土地で、サービス及び施設の提供をおこなう民間団体で就業する被雇用者には適用しない(ただし、第206項を除外する場合において、スキー関係のサービスもしくは設備を直接提供する民間団体で就業するものは除く)、就業する被雇用者。

(4) 廃止

(5) 魚類、貝類、甲殻類、海綿、海藻、その他の水産動植物の漁、採取、繁殖、捕獲、養殖などに従事する被雇用者。また、漁業活動に附属し、もしくは関連する、海上での水産物の第一次加工、缶詰製造、もしくは包装(作業場への往復及び荷の積み降ろしを含む)に従事する被雇用者。

(6) 農業に従事する被雇用者であって、

(A) 被雇用者を就業させる雇用者が、前年の1 暦年、四半期に農業被雇用者を使用したのが、500人日以下であったとき、

(B) 被雇用者が親、配偶者、子、その他雇用者の肉親である場合、

(C) 被雇用者が、

(i) 手作業の収穫被雇用者として就業し、1 回の作業で出来高賃金が支払われる。その地域では1 回の作業に対して出来高支払いがおこなわれてきているものであり、慣行として、また一般的に認められてきたものであり、現在も認められているものである。

(ii) 居住地から毎日、農場へ通勤し、就業する。また

(iii) 前1 暦年に13週未満、農業に従事した場合。

(D) 被雇用者が(この項(C)が定める被雇用者を除く)

(i) 16歳以下で、手作業の収穫被雇用者として就業し、1 回の作業で出来高賃金が支払われ、

その地域では1 回の作業に対して出来高支払いがおこなわれてきているものであり、慣行として、また一般的に認められてきたものであり、現在も認められているものである。

(ii) 親もしくは親の代理人と同じ農場で就業している。また

(iii) 17歳以上が受け取る出来高賃金と同じ賃金を受け取る。

(E) 被雇用者が主として牧場家畜の生産に従事する。

(7) 第214項の規定にもとづき長官が発布した規則、命令又は証明書によって免除されている被雇用者。

(8) 発行部数4000部未満であって、その販売の大部分が、発行している郡又はその郡に隣接する郡域内である週刊、準週刊もしくは日刊の新聞紙の発行に関わる被雇用者。

(9) 廃止

(10) 750局以下を有する、独立経営の電話公社で就業する電話交換手。

(11) 廃止

(12) 合衆国船以外の船舶に、船員として就業する被雇用者。

(13) 廃止

(14) 廃止

(15) 家庭内業務に従事する被雇用者で、臨時に子守りを、又は身の回りのことを自分ではできない個人(長官が規則で定め、限定しているもの)に介護サービスをおこなう被雇用者。

(16) CFR第5集の第5545項(a)にもとづき、稼働手当の支給を受ける犯罪調査官。

(17) コンピュータのシステム解析者、プログラマー、ソフト・エンジニア、その他同様の技術被雇用者で、主要な業務が、

(A) 機器、ソフト、もしくはシステムの機能仕様を決定するシステム解析の応用技術及び応用処理、利用者の相談も受ける

(B) 利用者もしくはシステムの機能仕様を基本にもしくは、それに関連するコンピュータ・システムやプログラムのデザイン、開発、文書化、分析、創作、実験、試作品の作製など。

(C) 機械の運用システムに関連するコンピュータ・プログラムのデザイン、文書化、実験、創作

(D) (A)、(B)、及び(C) 項が定める業

【資 料】

務を組み合わせさせておこない、その業務の水準に同様の熟練度を求められ、時間給で給料が支払われる被雇用者の場合で、時給27.63ドルを下回らない報酬が支払われるもの。

(b) 最大労働時間の要件

第207項の規定は次の者に適用しない。

(1) CFR第49集の第31502項の規定により、運輸長官が、業務の要件及び最大労働時間を定める権限を有する被雇用者。

(2) CFR第49集のIV、Aの適用を受ける鉄道運送事業に従事する雇用者の被雇用者。

(3) 鉄道労働法CFR第2集の規定の適用を受ける、航空輸送業者の被雇用者。

(4) 廃止

(5) 生きたまま又は自然の状態の家きん、卵、乳脂、もしくはミルクの、外部購入者として就業する個人。

(6) 船員として就業する個人。

(7) 廃止

(8) 廃止

(9) 被雇用者が、アナウンサー、ニュース編集者もしくは技術責任者として就業しているラジオ、テレビ局の主たるスタジオが、次のところにおかれている場合、

(A) 国勢調査局が作成する10年ごとの人口統計の直近の数値で、人口10万およびそれ以下の都市又は町、ただし、行政管理予算局が定義し、指定する標準メトロポリタン統計地域にある市や町で、総人口10万人を超えるところは除く

(B) 人口25万人およびそれ以下の都市もしくは町であって、その一部が、標準メトロポリタン統計地域の一部であるが、主要都市から直線距離で40マイル以上、離れているところ。

(10)

(A) 自動車、トラックもしくは農機具の販売又はサービスに主として従事するセールスマン、部品販売者もしくは機械工であって、このような車両もしくは機具を最終購入者に販売する事業をおこなうことを主とする非製造事業所に従事する者。

(B) トレーラー、ボート又は航空機の販売を主とするセールスマンであって、トレーラー、ボート又は航空機を最終購入者に販売する事業をおこなうことを主とする非製造事業所に従事する者。

(11) 地域で配達をする運転者又はその助手として就業する被雇用者で、賃金の支払いが、走行距離もしくはその他の配達報酬など、業務に

応じて支払われる制度となっている場合、この制度が、被雇用者に対し、第207項(a)にもとづいてこれらの被雇用者に適用される週労働時間の上限、又はそれを下回る労働時間まで短縮するという総合的な目的と効果を有すると、長官が認めるものでなければならない。

(12) 農業又は、掘削、運河、貯水池、水路の運営もしくは保守管理に従事する被雇用者で、これらが営利のために所有、もしくは運営されているものではなく、又は小作農業で運営されていない場合であって、もっぱら、給水及び貯水にのみ使用するもので、その90%以上が、前1暦年、農業のために使用されているもの。

(13) 農場経営者がおこなう農業に従事する被雇用者。農場経営者が、家畜の飼育に付随するものとして、独力で又は他の農場経営者と共同してのいずれかによっておこなう家畜の競売作業に、この被雇用者が就業していても、次の場合、被雇用者は、農業に従事する被雇用者である。

(A) 農場経営者が、主として農業に従事させている、

(B) この家畜競売作業にかかわる業務に対して、第206項(a)(1)の定める以上の賃金が支払われている。

(14) 一般に地域の穀物倉庫と認められる事業所が、生産地域内(長官の定めるところによる)で就業させる被雇用者。農作業に使用する製品及びサービスを販売する事業所を含む。ただし、この事業所において、これらの作業をおこなう被雇用者が5人以下の場合。

(15) カエデの樹液を砂糖(精製した糖を除く)又はシロップに加工する作業に従事する被雇用者。

(16) 次の作業に従事する被雇用者

(A) 農場経営者がおこなうか否かにかかわらず、農場から同一州内の最初の加工地又は最初の販売地へ、果実又は野菜を輸送する、また輸送の準備。

(B) 農場経営者がおこなうか否かにかかわらず、農場と同一州内の場所との間の輸送並びに果実又は野菜の収穫に従事する被雇用者。

(17) タクシー事業をおこなう雇用者が雇用する被雇用者。

(18)、(19) 廃止

(20) 公的機関の被雇用者で、週労働日に消防活動に従事するもの、又は法律執行活動に従事するもの(刑務所の警備職員を含む)。この場合、公的機関が、週労働日に5人未満の被雇用者を消防活動もしくは法律の執行活動に従事させているものとする。

(21) 家庭にいて家事業務に従事する被雇用者で、その家庭に居住する者。

(22) 廃止

(23) 廃止

(24) 営利を目的としない教育施設が配偶者と共に就業させる被雇用者で、次のこどもの親のように、勤務する者。

(A) 孤児又は、実の父母のうち一人が死亡した児童。

(B) これらのこどもがこの施設に居住する間、これらの施設に入所し、この施設の宿泊施設に居住する者。

ただし、被雇用者及びその配偶者が施設に居住し、食事及び宿舎を無償で提供され、ふたりに、年間現金1000ドル以上の報酬を受ける場合とする。

(25)、(26) 廃止

(27) 映画館の事業所で就業する被雇用者。

(28) 植樹、樹木の手入れ、もしくは立ち木の踏査、評価、伐採、又は丸太その他の林産物の製作所、加工施設、鉄道、その他輸送集積場への輸送の準備に従事する被雇用者で、雇用者が森林管理又は切出作業に従事させる被雇用者の数が8人を超えないものとする。

(29) 国立公園もしくは国営森林又は国立野生動物避難計画の敷地内にある娯楽又は、レクリエーションの事業所の被雇用者で、この被雇用者が

(A) 国立公園もしくは国営森林又は国立野生動物避難計画の敷地内で、内務長官もしくは農務長官との契約にもとづいて、サービスもしくは施設を提供する民間団体の被雇用者である場合。

(B) 週労働で56時間を超えて就業した分に対して、通常の賃金の1.5倍を報酬として受け取る場合。

(30) CFR第5集の5545 aにもとづき、稼働手当が支給される犯罪調査官。

(c) 児童労働の要件

(1) (2) 又は (4) に定めるものを除き、児童労働に関する第212項の規定は、被雇用者が農業に就業するものが、居住する学区の放課後である場合、これを適用しない。ただし、被雇用者が、

(A) 12歳未満で、

(i) 親又は親の代理人が、親又はその者が所有する、又は経営する農場で就業させ、又は、

(ii) 親又は親の代理人の同意を得て、(この項 (a) (6) (A) により) いずれの被雇用者に対しても第206項 (a) (5) が定める賃金の支払いが義務付けられていない

農場で就業すること、

(B) 12歳もしくは13歳で、

(i) その就業を親もしくは親の代理人が同意している、又は

(ii) 親もしくは親の代理人が、この被雇用者と同じ農場で就業しているもの、又は

(C) 14歳以上の場合とする。

(2) 児童労働に関連する第212項の規定は、労働長官が、16歳未満の被雇用者が就業するには有害であると特に認め、布告した職業に従事する16歳未満の被雇用者に対しては適用するものとする。ただし、親もしくは親の代理人が所有する、又は、運営する農場で、親もしくは親の代理人が就業させる場合は除く。

(3) 児童労働に関連する第212項の規定は、映画もしくは演劇のプロダクションで、又はラジオもしくはテレビのプロダクションで、俳優又は出演者として就業する被雇用者には適用しない。

(4)

(A) 雇用者又は雇用者のグループは、暦年で8週間以下、12歳未満で11歳以上を除く個人を、農作業として、これまでおこなわれてきており、現在も日常的にまた一般的におこなわれていることが認められている、手作業による収穫作業に従事させ、その作業に対しては、出来高賃金を支給することについて、第212項の適用の免責を長官に申請することができる。ただし、次の場合について、申請者が提出する客観的な資料にもとづいて、長官が認めることができないとき、長官は、免責を与えることができない。

(i) 収穫する作物の収穫期間がとくに短い、第212項の適用が、免責を申請する雇用者もしくは雇用者のグループの産業において、深刻な経済的打撃をもたらすこと。

(ii) 就業する者について免責を適用することが、健康もしくは福利に害をもたらすことはない。

(iii) 使用する殺虫剤その他化学物質のレベル及びタイプが、免責を適用しようとする者の健康もしくは福利に逆効果をもたらすものではないこと。

(iv) 12歳およびそれ以上の者が、それらの就業に利用できないこと。

(v) 12歳未満の者を従来、大量に就業させてきた雇用者もしくは雇用者のグループが、17歳以上の者に与える多くの就職の機会を奪ってはいなかったこと。

(B) 長官が (A) 項にもとづいて与える免責に対して、以下のことを義務づけるものとする。

【資 料】

- (i) 免責にもとづいて就業する者が、居住している学区の学校の時間中に就業すること
- (ii) 就業する者が、毎日、自宅から就業する農場に通勤すること
- (iii) これらの者の就業に適用する免責が、
 - (I) 暦年の6月1日から12月15日までの8週間であり、
 - (II) 長官が、これらの者を保護するために定める、その他の期間及び条件に従っているもの。
- (5) この法律が定める児童労働の規定の運営及び執行において、16歳及び17歳の被雇用者が、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機に、これらのものを詰め込むことが許されるのは、機械が次の場合のものであり、また、機械を操作すること、もしくは、物をとりのぞくことは、許されない。
 - (i) 16歳及び17歳の被雇用者が、安全に、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機に、積み込みができるもので、
 - (ii) 積み込み作業中は、操作することができないもの。
- (B) (A) 項でいう、16歳及び17歳の被雇用者が、安全に積み込みができる、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機ということができるのは、次の場合に限られる。
 - (i)
 - (I) くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機が、米国規格協会の、くず紙の束収機に対する基準ANSI Z245.5-1990、及び段ボールの圧縮機に対する基準、ANSI Z245.2-1992を満たす、又は、
 - (II) くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機が、米国規格協会が1996年8月6日の翌日から取り入れる基準を満たすものであること、また、労働長官が、少なくとも(I)が定めている、未成年の安全を保護する基準を証明しているものであること。
 - (ii) くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機が、キーロックその他のシステムを組み込んでいるオン・オフ式スイッチのもの、また、システムの制御の維持が、18歳以上の被雇用者の監督のもとにおこなわれていること、
 - (iii) くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機のオン・オフ式スイッチが、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機が稼働していないときは、オフの状態に維持されていること、
 - (iv) 16歳及び17歳を就業させせる雇用者

が、告知するか、告知を掲示して、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機について、次のことを伝える、

- (I) くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機が、(i) が定める基準を満たしていること、
- (II) 16歳及び17歳の被雇用者は、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機への積み込みしかできないこと
- (III) 18歳未満の被雇用者は、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機を操作したり、中のものを取り除いたりすることはできないこと。

(C)

(i) 雇用者は、次の報告書を作成し、長官へ提出する

(I) 18歳未満の被雇用者が負傷事故で、この被雇用者がくず紙の束収機又は段ボールの圧縮機の積込、操作、除去をおこなっている間に、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機との接触により、負傷し、治療（応急手当ては除く）を要したものの

(II) 18歳未満の被雇用者の死亡事故で、この被雇用者がくず紙の束収機又は段ボールの圧縮機の積込、操作、除去をおこなっている間に、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機との接触により、発生したものの。

(ii) (i) が定める報告書は、(A) 項が、児童の安全が守られるよう執行されているかどうかを判断するために使われる。

(iii) (i) が定める報告書は、次の内容を盛り込む

(I) 被雇用者の氏名、電話番号、住所及び就業していて事故が発生した場所の住所

(II) 事故により負傷もしくは死亡した被雇用者の氏名、電話番号、住所

(III) 事故の日時

(IV) 負傷の説明及び事故がどういうふうになっただけの経過報告

(V) 製造業者の氏名及び事故にかかわったくず紙の束収機又は段ボールの圧縮機の型番

(VI) (i) が定める報告書は、ただちに、も負傷事故又は死亡事故が発生した日から10日までに長官へ提出しなければならない。

(VII) この項目が求める報告は、1996年8月6日の翌日以降2年が経過したのち、

(22) 廃止

(23) 廃止

(24) 営利を目的としない教育施設が配偶者と共に就業させる被雇用者で、次のこどもの親のように、勤務する者。

(A) 孤児又は、実の父母のうち一人が死亡した児童。

(B) これらのこどもがこの施設に居住する間、これらの施設に入所し、この施設の宿泊施設に居住する者。

ただし、被雇用者及びその配偶者が施設に居住し、食事及び宿舍を無償で提供され、ふたりに、年間現金1000ドル以上の報酬を受ける場合とする。

(25)、(26) 廃止

(27) 映画館の事業所で就業する被雇用者。

(28) 植樹、樹木の手入れ、もしくは立ち木の踏査、評価、伐採、又は丸太その他の林産物の製作所、加工施設、鉄道、その他輸送集積場への輸送の準備に従事する被雇用者で、雇用者が森林管理又は切出作業に従事させる被雇用者の数が8人を超えないものとする。

(29) 国立公園もしくは国营森林又は国立野生動物避難計画の敷地内にある娯楽又は、レクリエーションの事業所の被雇用者で、この被雇用者が

(A) 国立公園もしくは国营森林又は国立野生動物避難計画の敷地内で、内務長官もしくは農務長官との契約にもとづいて、サービスもしくは施設を提供する民間団体の被雇用者である場合。

(B) 週労働で56時間を超えて就業した分に対して、通常の賃金の1.5倍を報酬として受け取る場合。

(30) CFR第5集の5545 aにもとづき、稼働手当が支給される犯罪調査官。

(c) 児童労働の要件

(1) (2) 又は (4) に定めるものを除き、児童労働に関する第212項の規定は、被雇用者が農業に就業するのが、居住する学区の放課後である場合、これを適用しない。ただし、被雇用者が、

(A) 12歳未満で、

(i) 親又は親の代理人が、親又はその者が所有する、又は経営する農場で就業させ、又は、

(ii) 親又は親の代理人の同意を得て、(この項 (a) (6) (A) により) いずれの被雇用者に対しても第206項 (a) (5) が定める賃金の支払いが義務付けられていない

農場で就業すること、

(B) 12歳もしくは13歳で、

(i) その就業を親もしくは親の代理人が同意している、又は

(ii) 親もしくは親の代理人が、この被雇用者と同じ農場で就業しているもの、又は

(C) 14歳以上の場合とする。

(2) 児童労働に関連する第212項の規定は、労働長官が、16歳未満の被雇用者が就業するには有害であると特に認め、布告した職業に従事する16歳未満の被雇用者に対しては適用するものとする。ただし、親もしくは親の代理人が所有する、又は、運営する農場で、親もしくは親の代理人が就業させる場合は除く。

(3) 児童労働に関連する第212項の規定は、映画もしくは演劇のプロダクションで、又はラジオもしくはテレビのプロダクションで、俳優又は出演者として就業する被雇用者には適用しない。

(4)

(A) 雇用者又は雇用者のグループは、暦年で8週間以下、12歳未満で11歳以上を除く個人を、農作業として、これまでおこなわれてきており、現在も日常的にまた一般的におこなわれていることが認められている、手作業による収穫作業に従事させ、その作業に対しては、出来高賃金を支給することについて、第212項の適用の免責を長官に申請することができる。ただし、次の場合について、申請者が提出する客観的な資料にもとづいて、長官が認めることができないとき、長官は、免責を与えることができない。

(i) 収穫する作物の収穫期間がとくに短い、第212項の適用が、免責を申請する雇用者もしくは雇用者のグループの産業において、深刻な経済的打撃をもたらすこと。

(ii) 就業する者について免責を適用することが、健康もしくは福利に害をもたらすことはない。

(iii) 使用する殺虫剤その他化学物質のレベル及びタイプが、免責を適用しようとする者の健康もしくは福利に逆効果をもたらすものではないこと。

(iv) 12歳およびそれ以上の者が、それらの就業に利用できないこと。

(v) 12歳未満の者を従来、大量に就業させてきた雇用者もしくは雇用者のグループが、17歳以上の者に与える多くの就職の機会を奪ってはいなかったこと。

(B) 長官が (A) 項にもとづいて与える免責に対して、以下のことを義務づけるものとする。

【資 料】

- (i) 免責にもとづいて就業する者が、居住している学区の学校の時間中に就業すること
- (ii) 就業する者が、毎日、自宅から就業する農場に通勤すること
- (iii) これらの者の就業に適用する免責が、
 - (I) 暦年の6月1日から12月15日までの8週間であり、
 - (II) 長官が、これらの者を保護するために定める、その他の期間及び条件に従っているもの。
- (5) この法律が定める児童労働の規定の運営及び執行において、16歳及び17歳の被雇用者が、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機に、これらのものを詰め込むことが許されるのは、機械が次の場合のものであり、また、機械を操作すること、もしくは、物をとりのぞくことは、許されない。
 - (i) 16歳及び17歳の被雇用者が、安全に、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機に、積み込みができるもので、
 - (ii) 積み込み作業中は、操作することができないもの。
- (B) (A) 項でいう、16歳及び17歳の被雇用者が、安全に積み込みができる、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機ということができないのは、次の場合に限られる。
 - (i)
 - (I) くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機が、米国規格協会の、くず紙の束収機に対する基準ANSI Z245.5-1990、及び段ボールの圧縮機に対する基準、ANSI Z245.2-1992を満たす、又は、
 - (II) くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機が、米国規格協会が1996年8月6日の翌日から取り入れる基準を満たすものであること、また、労働長官が、少なくとも(I)が定めている、未成年の安全を保護する基準を証明しているものであること。
 - (ii) くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機が、キーロックその他のシステムを組み込んでいるオン・オフ式スイッチのもの、また、システムの制御の維持が、18歳以上の被雇用者の監督のもとにおこなわれていること、
 - (iii) くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機のオン・オフ式スイッチが、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機が稼働していないときは、オフの状態に維持されていること、
 - (iv) 16歳及び17歳を就業させせる雇用者

が、告知するか、告知を掲示して、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機について、次のことを伝える、

- (I) くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機が、(i)が定める基準を満たしていること、
 - (II) 16歳及び17歳の被雇用者は、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機への積み込みしかできないこと
 - (III) 18歳未満の被雇用者は、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機を操作したり、中のものを取り除いたりすることはできないこと。
- (C)
- (i) 雇用者は、次の報告書を作成し、長官へ提出する
 - (I) 18歳未満の被雇用者が負傷事故で、この被雇用者がくず紙の束収機又は段ボールの圧縮機の積込、操作、除去をおこなっている間に、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機との接触により、負傷し、治療（応急手当ては除く）を要したものの
 - (II) 18歳未満の被雇用者の死亡事故で、この被雇用者がくず紙の束収機又は段ボールの圧縮機の積込、操作、除去をおこなっている間に、くず紙の束収機又は段ボールの圧縮機との接触により、発生したもの。
 - (ii) (i)が定める報告書は、(A)項が、児童の安全が守られるよう執行されているかどうかを判断するために使われる。
 - (iii) (i)が定める報告書は、次の内容を盛り込む
 - (I) 被雇用者の氏名、電話番号、住所及び就業して事故が発生した場所の住所
 - (II) 事故により負傷もしくは死亡した被雇用者の氏名、電話番号、住所
 - (III) 事故の日時
 - (IV) 負傷の説明及び事故がどういうふうになっただけの経過報告
 - (V) 製造業者の氏名及び事故にかかわったくず紙の束収機又は段ボールの圧縮機の型番
 - (VI) (i)が定める報告書は、ただちに、も負傷事故又は死亡事故が発生した日から10日までに長官へ提出しなければならない。
 - (VII) この項目が求める報告は、1996年8月6日の翌日以降2年が経過したのち、

必要のないものとする。

(6) この法律の児童労働に関する規定を運営、執行において、17歳未満の被雇用者は、自動車及びトラックを公道で運転することはできない。17歳未満の被雇用者が、自動車及びトラックを公道で運転することができるのは、次の場合に限られる

- (A) 運転が日中に制限されている
- (B) 被雇用者が、業務遂行上の運転を認める、州政府発行の許可証を保持し、雇用期間中、運転中の違反を犯していない
- (C) 被雇用者が、州政府公認の運転教育課程を修了している
- (D) 乗用車もしくはトラックが運転手及び同乗者用のシートベルトを装備し、雇用者が、雇用する被雇用者に対し、乗用車もしくはトラックを運転するさいには、シートベルトを着用しなければならないことを教育している
- (E) 乗用車もしくはトラックの総重量が、6000ポンドを超えていない
- (F) 運転するのに、次のことがない場合、
 - (i) 自動車をけん引する
 - (ii) 区域配達、行商
 - (iii) 家財道具、商品、乗客を有料で輸送する
 - (iv) 緊急配達、時間対応配達
 - (v) 雇用者が取り扱う商品を配達するために、1日に当初の就業場所から離れて2回を超える回数の配達をおこなう（緊急配達、時価対応配達を除く）
 - (vi) 乗客を輸送するために、1日に当初の就業場所から離れて2回を超える回数の配達をおこなう（雇用者が雇用する被雇用者の輸送を除く）
 - (vii) 3人を超える乗客の輸送（雇用者が雇用する被雇用者の輸送を除く）
 - (viii) 被雇用者の就業する場所から半径30マイルを超えて運転する、

(G) 被雇用者の就業にとって、臨時的また、付随的なものに限る

この(G)において、臨時的また付随的とは、被雇用者の労働日の労働時間の3分の1未満であり、労働週の労働時間の20%未満であるものをいう

(7)

(A)

(i) 次の(B)を条件として、新たに被雇用者となるものが、木製品の加工に機械を使用する事業の内部、もしくは、外部で就業する場合、この法律の児童労働の規定の運営、執行において、過酷な児童労働と

みなすものではない

(ii) この項目でいう、「新たに被雇用者となるもの」とは、次の者をいう

(I) 18歳未満で14歳以上、

(II) 法律又は司法命令で、9年生以上の義務教育への出席を免除されているもの

(B) (A)にもとづいて、新たに被雇用者となるものが許される就業は、

(i) 被雇用者となる者が、その者の親類の成人が監督する場合、又は、その者と同じ宗派もしくは地区の成人が監督する場合、

(ii) 被雇用者となる者が、動力式の木工機械を操作しない、又は、操作の補助をおこなわない

(iii) 被雇用者となる者が、木くずなど飛散物の潜在的な危険に対する適切な保護物を備えている作業所のなかで、又は、運転中の機械から十分な距離を保つなど、木くずなど飛散物から保護されている

(iv) 被雇用者となる者に、過度の騒音及びのこぎりの木くずに直接さらされることを防ぐ、個人用の保護装備の着用を義務付けている。

(d) 新聞配達及び花環製造

第206項、第207項及び第212項の規定は、読者への新聞配達に従事する被雇用者、又は、家内労働者で主として天然のヒイラギ、松、杉その他の常緑植物を材料とする花環の製造に従事する者（花環の製造に使用する常緑植物その他の林産物の収穫を含む）には適用しない。

(e) 最大労働時間の要件及び最低賃金労働者

第207項の規定は、労働長官が第206項(a)(3)の定めるところにより最低賃金を定める権限を有する、その対象となる被雇用者に対しては適用しない。ただし、第207項が有効である被雇用者は除く。また、長官が、合理的な制限を定め、また、第207項の規定の全部又は一部について合理的な変更、容認及び除外することを認めることができる規定もしくは規則を定めることができる被雇用者も除き、この場合、長官は、この件について公聴会を開いた後、第206(a)(3)項が定める要素を考慮して、経済条件からみてこの件が妥当であると認めるときとする。

(f) 外国及び合衆国の特定の領土における雇用

第206項、第207項、第211項及び第212項の規定は、労働週に業務をおこなう職場が、外国又は合衆国の管轄下におかれている領土である被雇用者には

【資 料】

適用しない。ただし、次の地域は除く。合衆国の州、コロンビア特別区、プエルトリコ、バージン諸島、大陸地帯土地法が定める大陸地帯の土地、米領サモア、グアム、ウエーク島、エニウエトク環礁、クワジャリン環礁、及びジョンソン島。

(g) 小売又はサービス事業所、農業での特定の就業

この項 (a) (6) の規定によって第206項の適用が除外されるものは、次の事業所で就業する被雇用者とする。

- (1) 事業所が、他の事業所を管理し、もしくはその管理下におかれる、又は共通の管理下にあり、他の事業所の活動が共通の事業目的に関連するものではないが、被雇用者を就業させる事業所の活動を実質的に支援するものである、
- (2) この事業所の年間販売総額又は取引総額が、この事業所が管理し、もしくはその管理下におかれる、又は共通の管理下にある他の事業所の年間販売総額又は取引総額と合算して、1千万ドル (別に定める小売段階での物品税は含まない) を超えるもの。

(h) 最大労働時間の要件及び14労働週の制限

第207項の規定は、次の被雇用者に対し、1暦年で1期間もしくはその複数期間で合計14労働週以下の間、適用しない。

- (1) 雇用者がおこなわせる業務が、
 - (A) 主として綿の種子除去に従事する事業所で綿の種子除去に必要で付随する作業のみをおこなう
 - (B) 主として綿花の貯蔵及び圧縮をおこなう綿倉庫又は圧縮倉庫の施設で、原綿の収受、取り扱い、貯蔵及び原綿の圧縮に必要で付随する業務のみをおこなう。紡績工場と連携して操業する施設を除く。
 - (C) 主として綿の種子の受け取り、取り扱い、貯蔵及び加工をおこなう事業所で、綿の種子の受け取り、取り扱い、貯蔵及び加工に必要及び付随する作業のみをおこなう、又は、
 - (D) 主としてサトウキビ又はテンサイを加工する事業所で、サトウキビ又はテンサイの加工に必要で付随する作業のみをおこなう。
- (2) 賃金は、
次の場合、被雇用者の通常の賃金の1.5倍以上の賃金とする。この項目にもとづいて適用を除外される雇用者は、この項又は第207項にもとづく他の適用除外を受けることはできない。
(A) 1日に10時間を超え、雇用者が就業させるもの、及び

(B) 1労働週に48時間を超え、雇用者が就業させるもの。

(i) 綿の種子除去

第207項の規定は、次の被雇用者に対し、連続52週の期間において、合計14労働週以下の1期間もしくはその複数期間、適用しない。

- (1) 綿を商用に栽培する郡に所在する就業場所、市場用に綿の種子除去をおこなう
- (2) この労働週の期間中の次の就業に対し、被雇用者の通常の賃金の1.5倍以上の賃金を支払う
 - (A) 1日に10時間を超える就業、及び
 - (B) 1労働週に48時間を超える就業。前文でいう52週に含まれている週は、その他の52週の期間に含めることはできない。

(j) テンサイ、テンサイの糖液、トウキビ、サトウキビの加工

第207項の規定は、次の被雇用者に対し、連続52週の期間において、合計14労働週以下の1期間もしくはその複数期間、適用しない。

- (1) テンサイ、テンサイの糖液、もしくはサトウキビ (他の製糖を除く)、もしくは、糖蜜の加工
- (2) この労働週の期間中の次の就業に対し、
 - (A) 1日に10時間を超える就業、及び
 - (B) 1労働週に48時間を超える就業。被雇用者の通常の賃金の1.5倍以上の賃金を支払う
前文でいう52週に含まれている週は、その他の52週の期間に含めることはできない。

第214項 特別認証にもとづく雇用

(a) 学生、見習い、メッセンジャー

長官は、就業機会の減少防止に必要な程度において、規則又は命令で、見習い、弟子及び主として手紙やメッセージを配達するメッセンジャーが、長官の定める規則に従って発行された特別許可証にもとづいて、就業することができるよう、定めるものとする。この場合、賃金は、第206項にもとづいて適用ができる最低賃金を下回るが、業務については、長官の定めにより、時間、数、比率及び長さが制限される。

(b) 学生

- (1)
 - (A) 長官は、就業機会の減少防止に必要な程度において、規則又は命令にもとづいて特別証明書を発行して、(B)に従って、小売り又はサービス事業所での全日制の学生 (年齢に関係なく、適用される児童労働法に従う)

就業に対し、他の場合に第206項が適用される賃金の85%以上、もしくは時給1.60ドル以上のうち、いずれか高い方の賃金を認めるものとする。

(B) (4) (B) に定める場合を除いて、この項にもとづいて発行される証明書により、全日制学生が、小売り又はサービス事業所で就業する月において、その事業所の全被雇用者の総就業時間に対する学生の就業時間の比率は、次を超えることはできない。

(i) 1974年の公正労働基準法改正の発効する日以前に、被雇用者（商業又は商品の生産に従事する被雇用者を除く）がこの法律の適用を受けていた小売り又はサービス事業所の場合、

(I) 事業所での直前12月の同月の、全被雇用者の全総就業時間に対する学生の就業時間の比率、

(II) 雇用者による学生の就業についての1974年の公正労働基準法改正が発効する日以前において、この項にもとづいて証明書の発行を受けることができる事業所での、全被雇用者の全就業時間と同月の生徒の就業時間の最高比率、又は

(III) 事業所の全被雇用者の全就業時間の10分の1と同等の比率、

このうち、最も高い比率のもの。

(ii) 1974年の公正労働基準法改正の発効する日以後に、被雇用者（商業又は商品の生産に従事する被雇用者を除く）が適用を受ける小売り又はサービス事業所の場合、

(I) 改正法が発効する日直前の12月中の同月の、事業所の全被雇用者の全就業時間に対する学生の就業時間の比率、

(II) 事業所での直前12月の同月の、全被雇用者の全総就業時間に対する学生の就業時間の比率、又は

(III) 事業所の全被雇用者の全就業時間の10分の1と同等の比率、

このうち、最も高い比率のもの。

(iii) 学生の労働時間が記録されていない小売り又はサービス事業所では、次の事業所での直前12月の実際の労働時間にもとづく、全被雇用者の全総就業時間に対する学生の就業時間の比率で、

(I) 同じような大都市地域に置かれる類似の事業所で、

(II) 事業所が大都市地域にない場合は、同じか近くの地区にある類似の事業所、又は

(III) 同じ地区もしくは最寄りの地区に

ある、全般的に同じ特質をもつ他の事業所

この項目の(i)、(ii)及び(iii)でいう「学生の就業働時間」とは、学生がこの項にもとづいて発行される証明書に従って、小売り又はサービス事業所で就業する時間をいう。

(2) 長官は、就業の機会の減少防止に必要な限度において、農業での全日制の学生（年齢に関係なく、適用される児童労働法に従う）就業に対し、規則又は命令で、特別証明書を発行して、第206項(a)(5)にもとづく賃金の85%以上、又は時給1.30ドル以上のうち、どちらか高い賃金を定める。

(3) 長官は、就業の機会の減少防止に必要な限度において、高等教育機関に登録され、そこで就業する全日制の学生（年齢に関係なく、適用される児童労働法に従う）に対し、規則又は命令で、特別証明書を発行して、他の場合に適用される第206項の賃金の85%以上、又は、時給1.50ドル以下の賃金のうち、どちらか高い賃金を定める。長官は、基準及び要件の規則を定め、この項目が、正規雇用としての就業機会を著しく減少することがないように、担保しなければならない。

(4)

(A) (1)、(2)又は(3)にもとづいて発行する特別証明書は、この発行を受けた学生が、休暇時間を除き、パートタイムで1労働週に20時間を超えて就業してはならないことを定めなければならない。

(B) (1)又は(2)にもとづいて雇用者に対して特別証明書を発行することにより、発行された特別証明書にもとづいて、雇用者が4人を超える学生を就業させる恐れのあるときは、長官は、学生を就業させる特別証明書を雇用者に発行してはならない。ただし、長官が、この学生が就業することで、この項にもとづいて発行される特別証明書により就業する学生以外の、正規雇用の機会を減少させる大きな恐れをもたらすことはないとする場合は、この限りでない。(1)又は(2)にもとづいて雇用者に対して特別証明書を発行することにより、発行された特別証明書にもとづいて雇用者が6人を超える学生を就業させる恐れのあるときは、

(i) 長官が、(1)又は(2)にもとづいて、雇用者が学生を就業させることについて特別証明書を発行することができる。この場合、雇用者が、この学生が就業することで、この項にもとづいて発行される特別

【資料】

証明書により就業する学生以外の、正規雇用の機会を減少しないことを保証するものとし、

(ii) 雇用者が小売り又はサービス事業所の場合は、(1)の(B)は、この項に該当する雇用者に対して、特別証明書の発行を適用しない。

この項の要件は、高等教育機関で就業する全日制学生について、(3)にもとづく特別証明書を発行する場合には適用しない。ただし、長官が、高等教育機関が(3)にもとづいて発行された証明書により学生を就業させているが、同項の要件もしくは同項にもとづいて定められた要件、又は、これらの機関での学生の就業に対する(3)の特別証明書の発行については適用しないとするこの項目の要件に、違反していると認めるときは、除くものとする。

(C) 証明書の発行を受ける雇用者が、特別証明書により就業する学生の被雇用者としての身分について、長官に十分な証拠を提出しなければ、この項にもとづく、特別証明書を発給しない。

(D) (1)及び(2)の特別証明書にもとづいて中小企業に対し、事務作業を最小限度にするため、また、学生の就業を促進するため、長官は、6人以下の全日制学生を就業について、雇用者が申し込みをおこなうときに利用できる、簡単な申請用紙を規則又は命令で定めるものとする。この申請の要件は、単に次のものとする

(i) 申請する雇用者の氏名、住所及び事業の一覧

(ii) 事業開始の日付

(III) 全日制の学生が就業することで、この項にもとづいて発行される特別証明書により就業する者以外の、正規雇用の機会を減少しないことを証明するもの

(c) 障害のある被雇用者

(1) 長官は、就業の機会の減少防止に必要な限度において、規則又は命令で、特別証明書にもとづいて、就業する個人（農業に従事する個人を除く）で、収入もしくは就業能力が、年齢、心身の疾患又は負傷により困難のある者について、その賃金を次のとおり、認めるものとする。

(A) 第206項にもとづいて適用される最低賃金を下回る、

(B) 障害のない被雇用者に支払う賃金とほぼ同額とし、特別証明書にもとづいて就業する個人と基本的にほぼ同じ種類、性質、量の

労働に従事する

(C) 個人の能力

(2) 雇用者が次の保証書を提出しない場合においては、長官は、(1)項にもとづく証明書を発行してはならない。

(A) 時給で支払いを受ける個人について、

(1) 項にもとづいて支払う賃金を、雇用者が、最低6月に1回の間隔で見直すこと、

(B) (1)項にもとづいて支払う賃金について、雇用者は、最低1年に1回の間隔で、その地域で基本的には同じ種類の仕事をおこなう、経験を積んだ障害のない個人に対して一般的に支払われている賃金と調整する。

(3) (1)項の規定にかかわらず、障害のある個人について、1986年6月1日に発効したこの項の認証にもとづいて定められた時給は、発効の日から2年間、長官の事前承認がない場合、下げることは認められない。

(4) この項のいずれにおいても、雇用者が、障害者のための作業センターを維持し、又は設立することを禁止していると、解釈してはならない。

(5)

(A) この項の他の規定にかかわらず、この項に従って、又は被雇用者の親もしくは保護者が定めた特別最低賃金を受け取る被雇用者は、長官に対し、この特別最低賃金の見直しを請願することができる。被雇用者又はその親もしくは保護者は、これらの請願を申請し、又はその被雇用者に代わって、もしくは、同じような状況にある被雇用者に代わって、申請することができる。いずれの被雇用者も、被雇用者又は親もしくは保護者が書面で当事者になることについて同意を与えており、その同意が長官に届けられている場合でない限り、この活動の当事者になることはできない。

(B) (A)に従って提出された請願を受け取った場合、長官は、10日以内に、その請願書を、CFR第5集の第3105項に従って任命した行政法判事に付託しなければならない。かつ職業リハビリテーション行政法判事は、CFR第5集の第554項にもとづく記録について、付託された日の翌日から30日以内に、聴聞会を開催しなければならない。

(D) 特別最低賃金が(C)に従って正当なものであるかを決定する場合において、行政法判事は、次の点を検討しなければならない、

(i) 請願で認定されている被雇用者の能力及び能力を判定した状況

(ii) 同じ地区で他の雇用者のために、基本的に同じ種類及び質の業務をおこなう他の被雇用者の能力。

(E) 行政法判事は、(B) が定める聴聞会の翌日以降30日以内に決定をおこなわなければならない。この決定は、30日以内に長官が行政法判事の決定の見直しを求めなければ、行政機関の最終的な決定とみなす。請願人、又は、雇用者は、行政法判事が決定をおこなった日から15日以内に、長官に対し、決定の見直しを請求することができる。

(F) 長官は、見直し請求を受け取ってから30日以内に、記録を見直し、行政判事の決定を認めるか、異議を申し立てなければならない。行政判事の決定は、異議もあわせて、行政機関の最終決定とみなされる (G) 行政機関の最終決定は、CFR第5集の5編に従って、司法の見直しを受けるものとする。見直しを求めようとする決定は、(F) が定める最終決定がおこなわれた30日以内におこなわれなければならない。

(d) 学校での就業

長官は、第206項及び第207項に関して、初等又は中等学校でこれらの生徒が就業しても、同項が適用されない場合について、規則又は命令で定めることができるものとする。この場合、それらの就業は、学校がおこなう通常の教育プログラムに不可欠の一部を構成するものであり、長官が定めた規則にもとづいて決定されたものであること、また児童労働法で妥当とされる労働にかなうものであるものとする。

第215項 禁止行為及び立証済みの証拠

(a) 1938年6月25日から150日を経過した後においては、次の行為は違法とする。

(1) 第206項もしくは第207項に違反して、又は第214項にもとづいて長官が定めた規則もしくは命令に違反して被雇用者がその生産に従事した商品を、商業の目的で輸送し、輸送を提供し、出荷し、もしくは販売すること。又は、その商品が、商業の目的で輸送、配達もしくは販売されるものであることを知りながら、輸送し、配達し、又は販売すること。ただし、この法律の規定は、運送業者が、商業上の通常業務で、自らが生産したものではない商品を輸送することに関して、この業者に対し、法的責任を課すものではない。また、この法律の規定は運送業者に対し、輸送する商品のすべてに対しての順守義務を免除するものではない。また、これらの商品の購入者で、「法律の要件を順守して、それらの商品を生産したものである」とする生産者の、保証状を信頼して善意に取得した者、又は、これの違反を告知されることなく代価を

払って商品を善意に取得した購入者の商品の輸送、提供、出荷、配達、又は販売は、違法と見なされない。

(2) 第206項もしくは第207条項の規定、又は、第214項にもとづいて定められた、長官の規則もしくは命令に違反すること。

(3) 次のことを理由として、被雇用者を解雇し、又は、他のいかなる方法でこの被雇用者を差別すること。被雇用者が不服申立てをおこなったこと、又は、この法律もしくは関連法規にもとづいて訴訟を提起し、又は、提起させたこと、又は、この訴訟で、証言し、もしくは証言しようとする、又は、産業労働委員会で業務し、もしくは業務をおこなおうとすること。

(4) 第212項の規定に違反すること。

(5) 第211項 (c) 項の規定、又は、第211項 (d) 項の規定にもとづいて定められ、もしくは、引き続き有効である規則もしくは命令に違反すること、又は、同項もしくは同項にもとづく規則もしくは命令の規定に従い、提出されもしくは保存される陳述、報告もしくは記録内容が虚偽であることを知りながら、この陳述、報告、もしくは記録を提出させ、又は保存させること。

(b) この項 (a) 項 (1) の趣旨にそって、被雇用者が就業した場所で、商業目的で出荷又は販売される商品が生産され、その商品の生産が、その場所から移送する日以前90日以内であることを示す証拠は、この被雇用者がその商品の生産に従事したことを立証する証拠となる。

第216項 罰則

(a) 罰金及び禁固

第215項の規定に故意に違反する者は、有罪判決を受けた場合、1万ドル以下の罰金もしくは6月以下の禁錮を科し、又はその両方を科すものとする。この項にもとづいて、以前の違反行為に対し有罪の判決を受けた者は、新たに違反行為を犯した場合を除き、この項にもとづいて禁固を科されることはない。

(b) 損害、訴訟の権利、弁護士費用及び経費、訴訟権利の終了

この法律の第206項又は第207項の規定に違反する雇用者は、未払いの最低賃金の総額、又は、未払いの時間外労働手当の総額、及び、場合によっては、損害賠償として同額の追加分について、損害を受けた被雇用者に対して法的責任があるものとする。第215項 (a) (3) に違反する雇用者は、第215項 (a) (3) の目的を達成するために、法

【資 料】

的もしくは衡平法上の救済に、法的責任があるものとし、これには、雇用、復職、昇進、及び失われた賃金及び損害賠償として同額の追加分の支払いを含むものとする。前文で定めるいずれかの損害分の回復の訴訟は、1人以上の被雇用者及びその代理人となる者、もしくは同様の事情に置かれている他の被雇用者が、雇用者（公的機関を含む）に対して、裁判の管轄権のある連邦もしくは州の裁判所でおこなわれる。被雇用者は、当事者になることを書面で同意し、この同意が裁判所に提出されない場合は、訴訟の原告となることができない。この訴訟において裁判所は、原告に与える裁定に加え、妥当な弁護士費用及び裁判にかかわる費用を被告に支払わせることができる。この項が定める被雇用者、又は、被雇用者の代理人が訴訟をおこなうことができる権利及び訴訟の原告となる権利は、労働長官が第217項にもとづいて、訴訟の申し立てに応じる場合には、終了するものとする。

（c）賃金及び損害賠償の支払い、権利放棄、長官がおこなう訴訟、訴訟の限界

労働長官は、第206項又は第207項にもとづき、被雇用者に未払わなければならない未払いの最低賃金又は未払いの時間外労働手当を、雇用者が支払うよう監視する権限を有する。被雇用者がこの支払いを受け取るとを同意した場合には、その全額が支払われることで、この被雇用者がこの項の（b）にもとづいて有する未払いの最低賃金、又は未払いの時間外労働手当及び損害賠償としてこれと同額の追加金額に対する権利を放棄したものとする。長官は、未払いの最低賃金、又は未払いの時間外労働手当及び損害賠償として同額の追加分の支払いについて、裁判権を有する裁判所に提訴することができる。この項の（b）が定め、被雇用者又は被雇用者の代理人が、同項の最初の文章で明記する法的責任の履行を求めて裁判をおこなう権利、及び訴訟の原告となる権利は、長官が、この項にもとづく訴訟で、不服申し立てに応じることで終了するものとする。この訴訟は、第206項、又は、第207項の（b）項にもとづく最低賃金の未払い、もしくは、時間外労働手当の未払い、もしくは、この項（B）の規定にもとづいて雇用者が被雇用者に支払うべき損害賠償金の支払いを求めるものであり、長官の申請が権利を侵害されることなく却下された場合は、この限りではない。この項に従って長官が被雇用者のために回復した金額は、特別の預金勘定で保有するものとし、長官の命令により関係被雇用者に直接支払うものとする。3年の期間内に支払うことが不可能であったことにより、被雇用者に対して未払いとなって

いる支払い金については、合衆国財務省に雑収入として納めるものとする。第255項が定める法律の出訴期限の趣旨にそって、この項にもとづいて、労働長官が訴訟の開始時期を決定するさい、個人が不服申し立て人の場合、申し立ての当事者として氏名が明示されているときは個人請求者が不服申し立てをおこなった日、又は、申し立て人の氏名が明示されていないときは当該者の氏名がその訴訟の申し立ての当事者に追加された次の日を、訴訟の開始日とみなすものとする。

（d）留保条項

1956年8月8日の前日以前、もしくは、当日、もしくは、翌日以後に始められた訴訟、又は、訴訟手続きにおいて、雇用者は、下記の項目について、この法律、又は、1947年のポータル法の規定を順守していないということを理由とした、いかなる法的責任もしくは刑罰を受けることはないものとする。

（1）第213項の（F）の除外が適用される職場で、これまでおこなわれ、又は、これからおこなわれる労働に関して、

（2）（d）の改正が発効する前に、グアム、運河地帯、又はウエーク島において行われた労働に関して、又は

（3）第206項の（a）（3）で指定した領土でおこなわれた労働に対して適用する最低賃金を、長官が定める以前に、この領土においておこなわれた労働に関して。

（e）児童労働違反に対する民事上の罰金

児童労働者に関する第212項もしくは第213項の（c）（5）の規定、又は、第212項もしくは第213項の（c）（5）が定める規則に違反する者は、違反を犯した者1人につき10,000ドル以下の民事上の罰金を科すものとする。この項目にもとづいて、罰金の額を決定する場合、被告発人の事業規模及び違反の程度を適切に考慮した罰金としなければならない。この項目にもとづいて罰金額を最終的に決定したときは、罰金額について、

（1）合衆国が被告発人に支払うべき金額を控除することができる。

（2）裁判権を有する裁判所で起こす民事訴訟において、長官は、これを取り立てることができるが、この訴訟は、労働省法制局長が長官の代理をしておこなうものである、又は、

（3）第215項の（a）（4）の違反、又は、第215項の（a）（2）の重違反、もしくは故意による違反に対して、裁判所が、長官へ支払うよう、命じることができる。

この項にもとづく罰金について、長官がおこなう

行政決定は、最終的なものとする。ただし、この命令の通知を配達証明つき郵便で受けたのち15日以内に、違反を告発されている者が、その違反に対して罰金を課すと決定されたことについて異議を申し立てた場合は、この限りではない。この場合、罰金の最終決定について、CFR第5集の第554項及び長官が公布した規則に従って、聴聞会を開催したのち、行政手続きをとるものとする。第212項に対して徴収された民事上の罰金を除き、この項に従って課され、徴収された罰金は、この連邦政府規則集の第9 a項の規定に従って、違反の決定、罰金額の査定及び徴収にかかる費用の償還に充当するものとする。

第216a項 廃止

第216b項 1949年7月20日以前に就業した時間外労働に対する責務

雇用者は、1949年7月20日より以前に就業した時間外労働に対する報酬を被雇用者に支払っていないことを理由として、この法律によって（1950年1月24日より以前、当日、翌日以降に開始されたいかなる訴訟もしくは手続きにおいて）いかなる法的責任もしくは罰金を課されることはない。この場合、これらの時間外労働に対して、1949年7月20日より以前に支払った報酬が、当時、有効であった第207項の（d）（6）、（7）及び（g）にもとづいて、支払われるべき報酬と、少なくとも等しいものでなければならない。

第217項 差止命令の手続き

地方裁判所は、「運河地帯」の合衆国地方裁判所、ヴァージン諸島地方裁判所、グアム地方裁判所とともに、訴訟理由が示されているものについて、第215項の（a）（2）の違反、又は、第215項の（a）（2）の違反を規制する裁判権を有する。また、この法律にもとづいて、被雇用者に支払うべきものであると、裁判所が認めた最低賃金もしくは時間外手当を支払おうとしないことを規制する裁判権を有する（第255項の規定により、違反の規制を求めて訴訟を開始するときに、被雇用者が回復することを禁止されてい

る金額を除く）。

第218項 他の法律に対する関係

（a）この法律の規定、又は、この法律にもとづく命令は、この法律が定める最低賃金を上回る最低賃金、又は、この法律が定める週最大労働時間を下回る週大労働時間を定める連邦法、州法、自治体条令に抵触するものであってはならない。また、児童労働の就業について、この法律の規定にもとづいていることが、この法律の基準より高い基準を定める連邦法、州法又は地方自治体条令を順守しないことを正当と認める理由にすることはできない。この法律の規定によって、雇用者は、この法律が定める最低賃金を上回って支払うべき賃金を減額することを正当化することはできない。また、この法律の規定によって、雇用者は、この法律が定める最高労働時間より短くすべき労働時間を、増加させることを正当化することはできない。

（b）この法律（第213項（f）を除く）、その他の法律の規定にかかわらず、

（1）運河地帯の連邦職員で、合衆国法典CFR第5集、第5102項の（c）（7）が定める種類の業務に従事する者、又は

（2）軍が管轄し、予算が支出されない機関で就業する被雇用者は、

基本報酬については、この法律第206項（a）（1）が定める適切な賃金以上で定め、調整するものとする（第206項の（b）で定める賃金が、運河地帯内の職場で、労働週に業務をおこなった被雇用者に適用される場合は除く）、また、時間外報酬については、第207項の（a）（1）が定める時間外報酬以上の時給で定めるものとする。

第219項 規定の可分性

この法律の条項、又は、ある者もしくはある状況に対してこの条項を適用したことが無効と判断された場合においても、このことによって、それ以外の他の条項、又は、他の者もしくは他の状況に対してこの法律の条項を適用することには影響をうけない。

〔脚注〕 連邦最低額は2008年7月24日に、6.55ドル、2009年7月24日に、7.25ドルに改定される。

【資料】

(3) アメリカ労働省雇用基準局賃金時間部 ファクトシート #23: 公正労働基準法の超過勤務 手当要件

このファクトシートは公正労働基準法の超過勤務手当条項の適用に関する一般情報を記載している。

特徴

被雇用者の超過勤務を必要とする、またはそれを許可する雇用者は、一般的に、そのような超過勤務に対して奨励金を支払うことが義務づけられている。

要件

明確に適用除外とされない限り、法令の対象となる被雇用者は、週40時間を越える労働時間に対して、通常の時間給の1.5倍を下回らない超過勤務手当を受け取らなくてはならない。同法規は16歳以上の被雇用者の週の労働時間の上限を定めていない。同法は、土曜日、日曜日、祝日または休日の勤務に対して超過勤務手当での支払いを要件としていない。

公正労働基準法は週の労働時間に基づいて適用される。被雇用者の週の労働日は固定されており、通常168時間(24時間の7連続周期)において繰り返される。週の労働時間は暦の上での週に合致する必要はないが、どの日にち及び時刻から始まってもよい。異なる被雇用者または被雇用者の団体によって異なる週の労働時間が設定されてもよい。2週間またはそれ以上の週の労働時間を平均することは禁止されている。特定の週の労働時間において発生した超過勤務手当は通常の給料日に支払われなければならない。

正規の賃金は最低賃金を下回ってはならない。通常時間当たり賃金には、公正労働基準法の規定から除外される一定の支払いを除き、雇用に対するすべての報酬を含む。通常時間当たり賃金とはならない支払いは、被雇用者の利益のために生じた費用、超過勤務に対する割増賃金、または土曜、日曜、及び休日の勤務に対する報酬、自由裁量のボーナス、プレゼント、または特別な日にプレゼントとして贈られる支払い、休暇、祝日、または疾病によって就労が行われなかった期間に対する支払いなどである。

所得は出来高、俸給、コミッション(歩合)、またはその他の基準によって決まるが、超過勤務手当はそのような形態から発生した平均時間給を基準として計算されなくてはならない。これは週に発生した雇用に対する俸給の全額を、実際に就労した総時間で割ることによって計算する。(上記の法令の除外項目は含まれない)

被雇用者が1週間で2つまたはそれ以上の異なる職種に就労し、それによって異なる基本給が発生する場合、その週の通常時間当たり賃金はそれらの(異なる基本給の)加重平均となる。これは、そのような基本給から生じる所得を合計し、その総額を就労時間数で割ることを意味する。加えて、公正労働基準法の7(g)(2)項は、そのような特定の状況下で超過勤務が生じた場合、実際には時間給の1.5倍に基づいた超過勤務手当の計算を認めている。7(g)(2)項に準じた超過勤務手当の計算に関する必要事項は連邦規制基準29の778.415から778.421が規定している。

物品または便宜(をはかるもの)の形態をとり、現金による支払いが被雇用者に行われない場合、被雇用者にとって適切な対価、またはそのような物品や便宜の公正な価値が通常時間当たり賃金に含まなければならない。

典型的な問題点

変異する超過勤務時間の固定額: 超過勤務時間に行われた労働に対する支払い合計総額は(何時間の超過勤務が行われたかに関係なく)、報酬の総額が1時間あたりの賃金と等しい、またはそれ以上であったとしても、割増賃金としてみなされない。例えば、被雇用者が日曜日に通常、10時間以下就労し、その基本給が1時間\$6であったとしても、日曜日に超過時間勤務する被雇用者に支払われる一律合計、\$90のいかなる部分も割増賃金とはならない。同じく、1時間あたり\$9で6時間就労することを定めた取り決めがある場合は、超過勤務時間中の労働に実際費やされた時間に関係なく、総額\$54は被雇用者の基本給を決定するために加味されなければならない。

週40時間を超過する場合の賃金: 40時間を越える通常の週労働に対する固定給にも公正労働基準法の法令義務が適用される。例えば、被雇用者が週45時間労働、週\$300の賃金で雇われたとする。この場合、1時間あたりの賃金は\$300割る45時間、つまり時間給が\$6.67となる。雇用者にはこの時間給を0.5倍し、5時間の超過勤務時間分を掛けた金額($\$3.335 \times 5 = \16.68)が追加として支払われる。

超過勤務手当の支払いを延期することはできない: 雇用者と被雇用者の間の取り決めが、超過勤務手当の必要事項を撤回することはできない。1日8時間、または週40時間のみが就労時間として数えられるという取り決めは公正労働基準法に準拠しない。同様に、超過勤務を許可しない、または事前の許可なしに超過勤務に対する支払いはなされないという雇用者による告知は、被雇用者の超過勤務に対する補償

を求める権利を損なわせることはない。

補足情報を得るには

この刊行物は一般的な情報を提示するものであり、規定に含まれる公的なステイトメントと同じ比重があ

るわけではない。賃金と労働時間に関する刊行物のコピーは電話帳記載の最寄りのアメリカ政府、労働省事務局、賃金時間部より入手可能である。またはフリーコール1-866-4USWAGEまで電話すること。

適用除外要件の新旧比較

労働省超過勤務手当に関する比率

現在の規定	修 正 案	最終規定
週 \$ 155	週 \$ 425	週 \$ 455
年間 \$ 8,060	年間 \$ 22,100	年間 \$ 23,660

俸給額基準と職務内容基準

年間所得	現在の規定	修 正 案	最終規定
\$ 8,060以下	超過勤務手当で保障	超過勤務手当で保障	超過勤務手当で保障
\$ 8,060～\$ 13,000	厳格な職務内容基準	超過勤務手当で保障	超過勤務手当で保障
\$ 13,000～\$ 22,100	高所得被雇用者のための簡素な職務内容基準	超過勤務手当で保障	超過勤務手当で保障
\$ 22,100～\$ 23,660	高所得被雇用者のための簡素な職務内容基準	提案がなされた標準職務内容基準	超過勤務手当で保障
\$ 23,660～\$ 65,000	高所得被雇用者のための簡素な職務内容基準	提案がなされた標準職務内容基準	標準職務内容基準
\$ 65,000～\$ 100,000	高所得被雇用者のための簡素な職務内容基準	提案がなされた高額補償基準	標準職務内容基準
\$ 100,000以上	高所得被雇用者のための簡素な職務内容基準	提案がなされた高額補償基準	高額補償基準

経営職被雇用者職務内容基準

現在の規定 (簡素な職務内容基準)	修 正 案	最終規定
主な職務が企業、一部局または部署のマネジメントから成る。 習慣的、通常的に1人以上の業務を指示する。	主な職務のひとつとして企業、一部局または部署のマネジメントを伴う。 習慣的、通常的に1人以上の業務を指示する。 他の被雇用者を雇用、または解雇する権限を有する。または提言や推薦が雇用、解雇、昇進など他の被雇用者のポジションを変更するほどの特別な比重が置かれている。	主な職務は企業、一部局または部署のマネジメントである。 習慣的、通常的に1人以上の業務を指示する。 他の被雇用者を雇用、または解雇する権限を有する。または提言や推薦が雇用、解雇、昇進など他の被雇用者のポジションを変更するほどの特別な比重が置かれている。

管理職被雇用者職務内容基準

現在の規定 (簡素な職務内容基準)	修 正 案	最終規定
主な職務は雇用者または顧客のマネジメントや一般業務運営に直接関係した事務系または非マニュアル系労働から成る。 裁量性と独立した判断を必要とする労働が含まれる。	主な職務のひとつとして雇用者または顧客のマネジメントや一般業務運営に直接関係した事務系または非マニュアル系労働を伴う。 雇用者と共に責任を持つポジションが与えられている。これは、(1) 実質的に重要な業務を執行する、または (2) 高いレベルのスキルや訓練を要する業務を執行する、と定義される。	主な職務は雇用者または顧客のマネジメントや一般業務運営に直接関係した事務系または非マニュアル系労働である。 主要な職務が、重要な事柄に関して裁量性があり独立した判断を下すことを含む。

【資料】

専門職被雇用者職務内容基準

現在の規定 (簡素な職務内容基準)	修 正 案	最終規定
主な職務が科学の分野で高度な知識を必要とする労働または長期過程の特化された知的教授または勉学を必要とする労働から成る。裁量性と独立した判断の行使を必要とする労働が含まれる。	主な職務のひとつとして科学の分野で高度な知識を必要とする労働または長期過程の特化された知的教授または勉学（しかしこれは知的教授と実務経験の混合など別の方法で獲得できる場合もある。）を必要とする労働、またはそれらを必要とする事務系または非マニュアル系労働を伴う。	主な職務が科学の分野における高度な知識（大部分が知的特性を有し、裁量性と独立した判断の行使を必要とする労働が含まれると定義される。）または長期過程の特化された知的教授によって通常獲得される知識を必要とする労働である。
主な職務は発明、創造、または広く認知された芸術的分野における才能を必要とする労働から成る。	主な職務のひとつが発明、創造、独創性または認知された芸術的分野や創造活動における才能を必要とする労働、またはそれらを必要とする事務系または非マニュアル労働である。	主な職務は発明、創造、独創性または認知された芸術的分野や創造活動における才能を必要とする労働である。

(4) カリフォルニア州労働法典の労働時間にかんする規定

1) カリフォルニア労働法典

第2部 労働時間

1章、総則500～558項

500項

この項において、次の用語は次の意味を有する。

- (a) 「労働日」および「日」とは、各暦日の同じ時刻から始まる連続した24時間をいう。
- (b) 「労働週」および「週」とは、各週の同じ暦日から始まる連続した7日間をいう。「労働週」とは、固定して通常繰返す168時間、24時間の7連続である。
- (c) 「代替労働週計画制」とは、被雇用者に24時間内で8時間以上労働することを要求する通常計画された労働週をいう。

510項

(a) 1日の労働は8時間である。1労働日において8時間を超過した労働、1労働週において40時間を超過した労働、および1労働週の7日目における最初の8時間の労働はいずれも、被雇用者に支払う通常の賃金の1.5倍を下回らない賃金を補償しなければならない。1日において12時間を超過した労働はいずれも、被雇用者に支払う通常の賃金の2倍を下回らない賃金を補償しなければならない。加えて、1労働週の7日目における8時間を超過した労働はいずれも、被雇用者に支払う通常の賃金の2倍を下回らない賃金を補償しなければならない。この項は雇用者に対し、被雇用者に支払うべき時間外労働に対する総額の計算のために、1以上の時間外の賃金の補償を組み合わせることを求めない。この項の要件は、次に掲げる項に準じて働く被雇用者に対する

時間外の賃金の補償として適用しない。

- (1) 511項にもとづいて採用された代替労働週。
- (2) 514項にもとづく労働協約に従って採用された代替労働週。
- (3) 554項にしたがって適用することのできない代替労働週。

(b) 雇用者に出勤を要求された最初の事業場への往復の通勤に要する時間は、雇用者が所有、貸借、あるいは支給する車両により通勤する場合、また車両法典第522項が規定する車両の相乗りで通勤する場合は1日の労働の1部とみなさない。

(c) この項は、被雇用者の補償に関する法律が規定する雇用者の責任を、影響、変更あるいは制限するものではない。

511項

(a) 雇用者の申し出にもとづき、被雇用者は、この項にもとづく被雇用者への超過時間勤務を補償する賃金の支払いなしに、1の40時間労働週内で110時間を超過しない勤務スケジュールを代替労働週として採用することができる。代替労働週の採用の申し出は、1事業場単位で、影響を受ける被雇用者の少なくとも3分の2の無記名投票による承認を得た場合に限り採用されなければならない。雇用者が被雇用者の採用を求めて申し出る、通常計画する代替労働週は、事業所の被雇用者の標準的な計画となりうる唯一の勤務スケジュール、あるいは事業場の個々の被雇用者が選択しうる勤務スケジュールの選択肢となる。

(b) この項にもとづく代替労働週により、1日8時間を超過し12時間を超えない労働に影響を受ける被雇用者が、代替労働週に合意したことにより設けられた通常の計画を超過する労働、および1週40時間を超過する労働に対してはいずれも、被雇用者に通常支払う賃金の1.5倍を下回らない時間外手当を

補償する賃金を支払う。1日12時間を超過する労働、および選択的な労働週に合意したことにより設けられた、通常の勤務スケジュールを上回る日における5時間を超過する労働については、被雇用者に通常支払う賃金の2倍を下回らない時間外を補償する賃金を支払う。この項は雇用者に対し、時間外労働に対して被雇用者に支払うべき総額を計算するために、1以上の時間外の賃金の補償を組み合わせることを求めない。

(c) 雇用者は、代替労働週の採用、撤回および破棄の結果として、被雇用者の通常の時間賃金を引き下げることはできない。

(d) 雇用者は、この項により認められた投票資格を有し影響を受ける被雇用者、および投票の結果として設置された代替スケジュールで勤務することができない被雇用者を考慮し、1労働日において5時間を超過しない勤務スケジュールを見出すよう努めなければならない。雇用者は、投票後に雇い入れた被雇用者、および投票の結果として設けられた代替スケジュールによる勤務が不可能な被雇用者に考慮し、1労働日において8時間を超過しない労働の時間割を定めることが許可される。雇用者は、政府法典12940項(j)の規定にかんがみて、影響を受ける被雇用者の宗教上の信仰あるいは儀式が、代替労働週の採用と矛盾する場合を考慮し、適切なその他の方法を追求しなければならない。

(e) この項に準じて実施された投票の結果は、雇用者により、投票終了後30日以内に州労働統計調査局に報告されなければならない。

(f) 同法典が認め、かつ2000年1月1日に有効な代替勤務週スケジュールはいずれも、この項に準ずる影響を受ける被雇用者により無効となり得る。労働厚生委員会の賃金に関する命令1、4、5、7、あるいは9により採用された代替勤務週スケジュールはいずれも、1998年に先立って有効な労働厚生委員会の賃金に関する命令に準じた無記名投票により、影響を受ける被雇用者の3分の2の投票により採用され、かつ1労働日において10時間を超過しない通常のスケジュールを定めた代替労働週を除き、無効となる。この規定は515項にもとづいて認められた除外条項に適用しない。

(g) (f)にかかわらず、医療産業における、1998年に先立って有効な賃金に関する命令4および5に準ずる無記名投票により、影響を受ける被雇用者の3分の2の投票で採用された、時間外の補償なしに1日10時間を超過し、かつ12時間を超過しない労働日を定めた代替労働週は、2000年1月1日まで有効である。ヘルスケア産業の雇用者は、1998年に先立って有効な賃金に関する命令4および5に準ずる、有効な投票の結果としての代替勤務スケジュールで働くことができない同産業の被雇用者に対し、考慮

するよう努めなければならない。

(h) (f)にかかわらず、被雇用者が任意で、1999年7月1日現在、1労働日あたり10時間を超過しない通常の勤務スケジュールを定めた代替労働週で働き、当該被雇用者がその計画で労働することを求めた書面による請求を雇用者が承認した場合、当該被雇用者は、その予定における日毎の時間外を補償する支払いを受けることなく、その代替労働週で働くことができる。

512項

(a) 雇用者は、被雇用者に30分を下回らない食事時間を与えずに1日5時間を上回る勤務をさせるために被雇用者を雇入れることはできない。ただし、当該被雇用者の1日の労働時間の合計が6時間を下回る場合、その食事時間は、雇用者と被雇用者双方の合意により放棄される。雇用者は、被雇用者に30分を下回らない2度目の食事時間を与えることなく、1日10時間を上回る労働のために被雇用者を雇入れることはできない。ただし、その労働時間の合計が12時間を下回り、最初の食事時間を放棄しない場合に限り、2度目の食事時間は雇用者と被雇用者双方の合意により放棄しうる。

(b) (a)に関わらず、労働厚生委員会が影響を受ける被雇用者の健康と福祉に資すると判断した場合、同委員会は6時間の労働の後に開始する食事時間を許可する、労働条件に係る命令を発することができる。

(c) (a)は、労働厚生委員会の賃金に関する命令の対象であり、また5の7時間による1労働週35時間、1日7時間を超過する労働時間に対する通常の賃金の1.5倍の支払い、および2時間毎に10分を下回らない休憩時間を規定した、有効な労働協約の適用を受ける卸売りパン製造業の被雇用者に適用しない。

(d) 映画産業、または放送産業など労働厚生委員会の賃金命令11および12に規定された産業の被雇用者に、金銭的救済を含めた食事時間を規定する有効な労働協約が適用され、かつ当該被雇用者が協約に従って請求する食事時間を取得しない場合、食事時間に関する期間、条件および協約が定める救済は、食事時間に関する同項(a)、226項7および労働厚生委員会の賃金に関する命令11および12項に該当する項を適用する。

512項5

(a) 本章の項のいずれに関わらず、労働厚生委員会が、商業自動車を運転する公的機関の被雇用者に適用する命令を採用し修正する場合、当該被雇用者の健康と福祉が調和し、彼／彼女に有効な労働協約が適用される限りにおいて、委員会は当該被雇用者を食事時間や休憩時間に関する命令に関する項の適用から除外することができる。

【資料】

(b) 本項において「商業自動車」とは、車両法典15210項(b)の規定と同じ意味を有する。

(c) 本項において「公的機関」とは、市、郡、市および郡または特別区を含む、州および州の行政区をいう。

513項

雇用者が、被雇用者の個人的責任の結果として喪失し、あるいは喪失したであろう労働時間の埋め合わせを求めた書面による請求を承認し、その埋め合わせのための労働の時間が、労働を喪失した労働週と同じ週に発生する場合は、1日11時間、および1週40時間を超過する時間を除外し、510、および511項が定めた時間外の要件としての1日の労働時間の合計に算入しない。この項に準じて、被雇用者が埋め合わせのための労働の時間を請求する場合はいずれも、署名入りの書面で請求しなければならない。雇用者が被雇用者に対し、個人的な休業の取得、およびこの項による同じ週に発生する労働時間の埋め合わせについて、雇用者の承認を受けることを奨励し要求することを禁ずる。

514項

510および511項の規定は、当該の有効な労働協約が賃金、労働時間、および被雇用者の労働条件を明確に規定し、またその協約が、全ての時間外に対する割増賃金、および当該被雇用者に対する通常の時間賃金が州最低賃金の30%を下回らないことを明確に規定する場合、その協約の適用を受ける被雇用者に適用しない。

515項

(a) 労働厚生委員会は、執行権を有する監督的、および専門的被雇用者に対し、510項と511項に準じて支払う時間外賃金補償の請求に、除外を設けることができる。この除外規定における被雇用者は、主に除外の基準に合致する職務に従事し、その職務の遂行にあたっては、習慣的および定期的に、裁量および独立した判断を行使し、かつフルタイム雇用に対する州最低賃金の2倍を下回らない月当たりの給与を得る者とする。委員会は、職務が除外基準に合致することを審査しなければならない。委員会は、この審査に基づき、賃金部会を招集せずに、除外基準に合致する職務に関する規定の採用、あるいは修正のための公聴会を招集することができる。この項に準じて実施される公聴会はいずれも、2000年7月1日までに終了しなければならない。

(b) (1) 委員会は、いずれの職業、労働、あるいは産業においても、労働の時間、あるいは条件が被雇用者の健康または福祉を害すると認めた場合、この項における労働の時間要求について追加的除外を

設けることができる。このパラグラフは2005年1月1日をもって無効となる。

(2) この項は委員会に対し、この項と511項(g)の規定以外に、1997年に有効な賃金に関する命令に含まれた労働時間を規定する項からの除外の改変を求めない。委員会は、この項が規定する以外に、1997年に効力を発した有効な賃金に関する命令に含まれた労働時間を規定する項を、審査、留保または廃止することができる。

(c) この項において、「フルタイム雇用」とは1週間40時間の雇用をいう。

(d) 除外対象でないフルタイムの給与被雇用者に支払うべき、時間外を補償する賃金の算出にあたっては、当該被雇用者の通常の時間当たりの給与は、被雇用者の週当たりの給与の40分の1でなければならない。

(e) この項において、「主に」とは、被雇用者の労働時間の2分の1以上をいう。

(f) (1)(g)の要件に加えて、看護の行為に従事するために雇用された正看護師は、当該正看護師が執行権、あるいは監督権を有する被雇用者に対して設けた除外の基準に個別に合致しない限り、労働厚生委員会令のいずれの適用からも除外しない。

(2) この項は、次に掲げる事項に適用しない。

(A) 主として、ビジネスおよび職業法典2節6章の(自:2746項)2.5が求める資格を要する業務の遂行に従事する有資格助産婦。

(B) 主として、ビジネスおよび職業法典2節6章の(自:2825項)7が求める資格を要する業務の遂行に従事する有資格麻酔士。

(C) 主として、ビジネスおよび職業法典2節6章の(自:2834項)8が求める資格を要する業務の遂行に従事する有資格開業看護師。

(D) このパラグラフは、小パラグラフ(A)、(B)および(C)で定めた職業の、(a)の要件との合致を免除しない。

515項5

(a) (b)の規定を除き、コンピュータのソフトウェア分野の被雇用者が、次の全ての節に該当する場合、510項にもとづいて支払う時間外労働を補償する賃金の請求を除外する。

(1) 主として、知的あるいは創造的な労働、および裁量や独立した判断を求められる業務に従事する被雇用者。

(2) 主として次の1ないしそれ以上にあてはまる業務に従事する被雇用者。

(A) ハードウェア、ソフトウェアまたは

システムの仕様を決定するための、ユーザーの相談を含めた、アプリケーション分析技術や処理手続き。

(B) ユーザー、あるいはシステムの仕様に基づく、あるいは関連するプロトタイプを含めた、コンピュータ・システムまたはプログラムの設計、開発、分析、創造、テストや改良。

(C) コンピュータのオペレーティング・システムのためのソフトウェアやハードウェアの設計に関連したコンピュータ・プログラミングのドキュメンテーション、テスト、創造や改良。

(3) コンピュータ・システムの分析、プログラミングやソフトウェア開発のための高度に専門化された情報の理論的かつ実用的なアプリケーションにおいて優れて熟練し、堪能な被雇用者。

(4) この項の他の全ての要件を満たし、また各労働週において1時間41ドルを下回らない賃金を得る場合の、時間当たりの賃金が41ドルを下回らない被雇用者、あるいは年換算したフルタイムの給与がそれと同等の被雇用者。労働統計調査局は、この賃金率を都市部賃金労働者、および事務職従事者のためのカリフォルニアの消費者物価指数上昇率と同率にし、翌年1月1日に効力を発するよう、毎年10月1日に調整しなければならない。

(b) (a) に規定された除外は、次のいずれかの項目に該当する被雇用者に適用しない。

(1) 研修生、またはコンピュータ・システムの分析、プログラミングやソフトウェアの開発のための高度に専門化された情報の理論的かつ実用的なアプリケーションの習熟を習得中の未経験の被雇用者。

(2) コンピュータ関連の職業に従事するが、独立し、綿密な監督なしで働くに必要な技術および専門的レベルを取得しない被雇用者。

(3) コンピュータのオペレーション、あるいはコンピュータのハードウェアや関連部品の製造、修理または保守に従事する被雇用者。

(4) コンピュータおよびコンピュータのソフトウェアの使用に高度に依存、あるいは助成され、またコンピュータのデザイン・ソフトウェアに熟練し、コンピュータ・システム分析やプログラミングに従事しないエンジニア、製図者、機械工あるいは他の専門的職業の被雇用者。

(5) 印刷、またはスクリーン上のメディアのためのケースのラベル、製品説明、添付文

書、プロモーション資材、セットアップおよびインストールの仕様書を含めた著述や他の同様の情報の記述に従事し、また顧客、購読者、ウェブサイトやCD-ROMといったコンピュータ関連メディアのビジターが読むための資材を著述する被雇用者。

(6) 映画、テレビジョン、あるいは劇場産業で使用する効果のための画像の制作において、(a) が定める活動のいずれかに従事する被雇用者。

515項6

(a) 510項は、被雇用者が主に、ビジネスおよび職業法典2節5章(自:2000項)が求める免許の交付を要する業務に従事する、有資格の内科医師あるいは外科医師で、また時間当たり賃金が55ドル、またはそれを上回る被雇用者に適用しない。労働統計調査局は、この賃金のスライドの率を、都市部賃金労働者、および事務職従事者のためのカリフォルニア消費者物価指数上昇率と同率にし、翌年1月1日に効力を発するよう、毎年10月1日に調整しなければならない。

(b) (a) が定めた除外は、医療インターンシップ、研修生制度により雇用された労働者、あるいは514項による有効な労働協約の適用を受ける内科医師である被雇用者に適用しない。

515項8

(a) 510項は、幼稚園または1~12学年のいずれかに属する生徒を擁する、初等または中等の私立の教育機関に教員として雇用された被雇用者に適用しない。

(b) この項において、「教員として雇用された」とは、当該被雇用者が次の要件のすべてを満たすことをいう。

(1) 主に生徒を教授、指示、あるいは講義することにより知識をもたらし業務に従事する被雇用者。

(2) 教員の業務を遂行するにあたって、裁量、および独立した判断を、習慣的、また規則的に行使する被雇用者。

(3) フルタイム雇用に対する州最低賃金の、2倍を下回らない額と同等の月当たりの給与を得る被雇用者。

(4) 少なくとも次の1つの専門性に達する被雇用者。

(A) 高等教育機関から認可された大学入試資格あるいはそれ以上の学位。

(B) 予備試験またはその他の教員資格を得るために必要な、現行の教員資格に関するカリフォルニア委員会により定められた要件、あるいは他の州当局の認可と同等

【資料】

程度の要件を満たしていること。

- (c) この項は、家庭教師、補助教員、指導補助要員、学童指導員、デイケア、休暇要員や他の同様の被雇用者に適用しない。
- (d) さらに (a) の定める除外は、専門職に従事する者に対する労働厚生委員会の賃金に関する命令により設けた、時間外の適用除外のいずれにも限定または置き換えられず、また、執行、あるいは監督職に従事する者に対する515項 (a) により委員会が設けた、時間外の適用除外のいずれにも影響されない。

516項

512項の定めを除き、労働厚生委員会は、被雇用者の健康と福祉にかんがみて、カリフォルニアの全ての被雇用者の休憩時間、食事時間また休日に係る労働条件に関する命令を採用、または修正することができる。

517項

(a) 2000年6月1日終了予定の公聴会において、労働厚生委員会は、賃金委員会を招集することなく、この章に合致する賃金、労働時間、労働条件規則を採択する予定である。この規則は、すべての論点において最終的なものとなるであろう。これらの規則は、必要な規制を含む予定である。被雇用者の代替労働週にかかわる公正さの保証の提供、新しい代替労働週の廃止を選択し、または廃止を申し立てる被雇用者の手続きに必要な規制、これらの附則を実施するための手続き、採択された新規週労働時間附則を雇用者が廃止できる場合の条件、被雇用者への情報開示、労働の指示、そして、この項の第2部および第4部と、委員会によるいかなる賃金規則、または、この部分にかかわる委員会の義務を実現するために必要な他の規則に従った代替労働週の申し立て処理にかかわる規制である。

(b) 2000年6月1日に先立って、労働厚生委員会はスキー産業、商業漁業、そして福祉産業分野、また競馬業界の固定被雇用者についての賃金、労働時間、労働条件の見直しを行う予定である。(a) および510項、511項にかかわらず、1173項に従って被雇用者の労働安全および福利を保証する業務について、委員会は、この見直しにそって、ここにかかわる産業に関する規制を緩和し、または認可するため、賃金委員会を招集することなく、公聴会を招集できる。この項に関して開催される公聴会は、遅くとも2000年6月1日までに終了するものとする。

(c) (a)、510項および511項にかかわらず、2000年6月1日に先立って、委員会は有資格薬剤師の賃金、労働時間、労働条件の再検討を終了する予定で

ある。委員会は、この見直しにそって、有資格薬剤師に関する公聴会で、規制を緩和しまたは認可するため、賃金委員会を招集することなく公聴会を招集できる。この項に関して開催される公聴会は、遅くとも2000年6月1日までに終了するものとする。

(d) 1171項、(a)、515項にかかわらず、労働厚生委員会は、外勤営業職の賃金、労働時間、労働条件の見直しを行う予定である。この見直しにそって、委員会は、外勤営業職の規制を緩和し、または認可するために、賃金委員会を開催することなく公聴会を開催することができる。この公聴会は、遅くとも2000年6月1日までに終了するものとする。

(e) この項に規定しないものは、1173項に従って、引き続き労働厚生委員会によって規制されるものとする。

(f) この項に関わって労働厚生委員会によってなされるいかなる行為も、連邦政府法 (11346項から始まる) 5項の第3章の5第1部第3項の2に規定する規則の影響を受ける。

(g) この項に関わって採択され、施行されたあらゆる賃金規則も、他の規制も1182項の1によって執行される。

550項

この章において使用されているとおり、「1日の休息」は、被雇用者が日、週、月、あるいは年単位で雇用され、また、その業務が日中または夜間に行われるものであってもあらゆる場合に適用される。

551項

いかなる業種で働いていても、すべての被雇用者は7日に1日の休暇をとることができる。

552項

雇用主は、その雇用する被雇用者を7日のうち6日を超えて働かせてはならない。

553項

この法令に違反するものは軽犯罪に問われる。

554項

(a) 551及び552は緊急の場合、または生命財産を損失または破壊から保護する業務、また、鉄道事業に従事または関連する業務には適用されない。558項をのぞき、この章は、労働厚生委員会命令14-80 (1998年1月1日発効) に定義される農業従事者には適用されないであろう。この章において、もし、被雇用者が各月、7日に一度の休暇に相当する休暇を得られるのであれば、仕事の性質上必要な場合は被雇用者を7日かそれ以上継続して働くことを求めるのを妨げないと解釈される。7日に一度に相当す

る休暇の規定は、労働協約に関するこの章の他の規定にかかわらず、雇用者と雇用される被雇用者を代表する労働組合が、被雇用者の労働時間に関する労働協約を締結し、協約が特別の規定を置いていない場合には適用される。

(b)(a)に規定された例外に加えて、労働基準執行部長が結果を困難と判断する場合、経営者または被雇用者を551項及び552項から除外することができる。

555項

この章の550項、551項、552項および554項は、市、郡の自治体およびそれらの行政官と被雇用者に適用される。

556項

551項および552項は、週の総労働時間が30時間を超えないか、または1日の労働時間が6時間を超えない雇用者および被雇用者には適用されない。

558項

(a) 雇用者および雇用者と同等の業務を行う者が、この章の項または州被雇用者厚生委員会の命令における労働時間および労働日の規制に違

反したか、または違反させる行為をした場合は以下の罰則を受ける。

(1) 最初の違反について、未払いの被雇用者1人につき、賃金支払い期間毎に、未払い賃金に相当する額に加えて50\$を支払うものとする。

(2) 2度目の違反からは、未払いの被雇用者1人につき、賃金支払い期間毎に、未払い賃金に相当する額に加えて100\$を支払うものとする。

(3) この項に従って補填される賃金は、対象被雇用者に支払われる。

(b) 労働長官が調査によって、この章または労働厚生委員会のいかなる命令における労働時間および労働日の規制の違反として、被雇用者に未払い賃金が支払わせるか支払わせようとする場合、労働長官は裁判を提起できる。この章の違反に対して、労働長官が提起する訴訟、判決、罰則の執行に関する手続きは、1197-1項の規定による。

(c) この項に規定される罰則は、法律に定める他の罰則および刑罰に追加されるものである。

【資料】

2) カリフォルニア労働省 カリフォルニアの時間外労働

カリフォルニア州において、一般的な時間外労働の規定は次のとおりである。

例外なく18歳およびそれ以上の被雇用者、および法律によって就業が義務づけられておらず、その他法律によって労働することを禁じられていない16、17歳の被雇用者は、彼らがどの労働日においても、8時間を超えるすべての労働時間に対し、またどの労働週においても40時間を超えるすべての労働時間に対し、正規の賃金の1.5倍の賃金を受け取らないならば、どの労働日においても8時間以上、またどの労働週においても40時間以上働かせてはならない。

8時間労働が1日の労働を構成する。そして、1日8時間以上、もしくは1週6日を超えて働かせることが許されるのは、被雇用者が超過労働時間に対して少なくとも次の条件を下回らない補償を受ける場合である。

1. どの労働日においても8時間を超え12時間までの労働時間に対して、また1週において連続7日目の労働日においては、その最初から8時間の労働に対して、正規の賃金の1.5倍を支払うこと。そして
2. どの労働日においても12時間を超えるすべての労働時間に対して、また1週において連続7日目の労働日においては、8時間を超えるすべての労働時間に対して、正規の賃金の2倍が支払われること。

しかしながら、時間外労働法には多くの免除規定がある。「免除」の意味するところは、時間外労働法が被雇用者の特定の部類には適用されないということである。また、上記の一般的な時間外労働法には多くの例外がある。「例外」とは、被雇用者の特定の部類に対しては、上記とは違う基準にもとづいて時間外労働に対し支払いが行われるということである。

1. Q. 「正規の賃金」とは何か、そしてそれどのように決定されるのか。

A. 時間外労働は、正規の賃金にもとづいており、正規の賃金とは、労働者が行う労働に対し通常受けとる報酬である。正規の賃金は、多くの違った種類の報酬を含む。たとえば、時間給、給料、出来高払い、歩合のようなものである。いかなる場合においても、正規の賃金は適切な最低賃金を下回ってはならない。

ふつう、正規の賃金を計算する際の時間は、法定の上限時間を超えてはならず、多くの場合、1日8時間、1週40時間である。この最大時間はまた、労働者が1労働週において何日働くかによっても影響される。個々の場合において、最大でどこまでの時間が合法なのかを決めることが重要である。産業労働福祉委員会の賃金指示のもとで、時間外労働を組み込み計算する代用の方法は、4日間の10時間労働、もしくは3日間の12時間労働という代用の労働週スケジュールにもとづいているが、正規の賃金に影響を与えることはなく、この場合も、1労働週に対し40時間という基準にもとづいて計算される。

正規の労働時間が法定の最大労働時間よりも短い場合、正規の時間にもとづく協定が有効でなければならない。たとえば、労働者が毎週32～38時間労働し、週35時間労働という協定がある場合、35時間が正規の賃金を決定するために使われる数字となる。しかしながら、労働週が40時間よりも短い状況のもとでは、被雇用者が1労働日に8時間以上、もしくは1労働週に40時間以上労働しない限り、法は時間外労働に対し割増賃金を支払うことを要求しない。言い換えれば、1週35時間労働という条件で雇用された場合、1週40時間を超えるまでは、法は雇用者に対し、時間外労働の割増を支払うことを要求しない。もし労働者が1週につき35時間よりも長く、40時間よりも短い労働を行う場合、労働者は正規の賃金率において時間外労働に対する支払いを受ける資格を得る。時間外労働に対する割増賃金の支払いは、1週40時間を超えた場合に要求されるのみである。

以下は正規の賃金を計算する方法例である。

- a. 時給で支払いを受けている場合、その額が正規の賃金となる。
- b. 決まった俸給を受けている場合、正規の賃金は次のように決定される。
 1. 年俸は、月給に12(月)をかける。
 2. 週給は、年俸を52(週)で割る。
 3. 時給は、週給を法定の最大労働時間(40)で割る。

c. 出来高もしくは歩合で支払いを受けている場合、時間外労働を計算する目的で正規の賃金を決定するために、以下のいずれかの方法がとられる。

出来高もしくは手数料は正規の賃金とみなされる。1労働日において、最初の4時間の時間外労働における生産量に対しては、この1.5倍が支払われ、1労働日において12時間を超えるすべての労働に対し

ては2倍が支払われる。もしくは

時間外労働分を含む週のすべての収入を、時間外労働時間を含む週の総労働時間で割る。5割増賃金が要求される時間外労働に対しては、正規の賃金の5割を追加して受けとる権利がある。2倍の賃金が要求される時間外労働に対しては、正規の賃金の100%を追加して受けとる権利がある。

出来高払いの労働者向けのグループ相場は、正規の賃金を計算するための認められた方法である。この方法によれば、そのグループによって生産されたすべての生産量を、そのグループに所属する人びとの人数で割る。その人びとはそれぞれの生産量に応じて支払いを受ける。それぞれの労働者の正規の賃金は、受け取った支払いを労働時間で割ることによって決定される。正規の賃金は、最低賃金を下回ってはならない。

d. 労働者が週に同じ雇用者から2つ以上の額で支払われている場合、正規の賃金は、加重平均となる。それは時間外労働における収入も含め労働週における総収入を、時間外労働時間も含めその週における総労働時間で割ることによって決定される。たとえば、1時間当たり9ドルで32時間労働し、同じ週に7ドルで10時間労働した場合、加重平均（したがってその週の正規の賃金）は8.52ドルである。これはその週におけるすべての労働時間に対する支払いの合計358ドル（（32時間×9ドル/1時間）+（10時間×7ドル/1時間）=358ドル）を、労働した42時間で割ることによって求められる。

2. Q. もし被雇用者が認定外の時間外労働をした場合、雇用主はそれに対して支払う義務があるか？

A. ある。カリフォルニアの法律は、認定されたものか否かにかかわらず、雇用主が時間外労働に対して支払うことを要求している。雇用主は、どの労働日においても、8時間を超え12時間までの時間外労働、および1労働週における連続7日目の最初の8時間労働に対し、正規の賃金の1.5倍を支払う。そして、どの労働日においても12時間を超えるすべての労働時間、および1労働週における連続7日目の8時間を超えるすべての労働時間に対し、正規の賃金の2倍を支払う。

労働者が必要な許可なく雇用主の時間外労働政策に違反した場合、雇用主は労働者を懲戒処分することができる。しかしながら、カリフォルニアの賃金時間法は、必要であるか否かにかかわらず、労働することを許可されたいかなる時間に対しても、労働者

は補償を受けることを要求している。カリフォルニアの判例法は、「許可」の意を、雇用主が知っていたか、または知るべきであった労働としている。したがって、被雇用者は、雇用主が認定外の時間外労働について知ることを故意に妨げることができず、後になって回復を要求することはできない。雇用主には、法に従う機会が与えられなければならない。

3. Q. 時間外労働を計算するにあたり、ボーナスは正規の賃金に含まれるか？

A. 任意でないボーナスは含まれる。任意でないボーナスは、労働時間、生産量、熟達に応じ、時間外労働を計算するため正規の賃金を決定する際に含まれる。

休日や他の特別な場合の贈与として支給される任意のボーナスや支払い—たとえば優れたサービスに対する報酬のような、労働時間や生産量、能率によって測られず、また依存もしていない—は、正規の賃金を決定する際には含まれない。

4. Q. 正規の賃金から除外される額はあるか？

A. ある。正規の賃金から除外されるいくつかの支払いのタイプがある。より一般的な除外されるものの例として、特別な場合の贈与として支払われるもの、弁済費用、休暇、休日、病気、雇用主が十分な仕事を提供しなかったために労働がなされなかった期間に対する支払い、土曜、日曜、休日労働に対する割増賃金、そして任意のボーナスである。

5. Q. 俸給制の被雇用者は、時間外労働手当を受ける権利があるか？

A. それは事情による。俸給制の被雇用者は、連邦法および州法の免除規定の必要を満たさない限り、もしくは賃金、労働時間、労働条件について定めた産業福祉委員会の賃金規則（IWCWO）の規定により、特別に時間外労働手当の支給を免除されたものでない限り、時間外労働手当を支払われなければならない。

6. Q. 同一の週に違った賃金で働いていた場合、時間外労働はどのように計算されるのか？

A. その週に同じ雇用主のもとで2つ以上の賃金で支払いを受けていた場合、正規の賃金は「加重平均」となる。それは時間外労働の分も含めその週の総収入を、時間外労働も含めその週の総労働時間で割ることによって決定される。たとえば、時給9ドルで

【資 料】

32時間労働し、同じ週に7ドルで10時間労働した場合、加重平均（したがってその週の正規の賃金）は、8.52ドルとなる。これはその週における全労働時間分に対する支払いの合計358ドル（（32時間×時給9ドル）+（10時間×時給7ドル）=358ドル）を、労働した42時間で割ることによって求められる。

7. Q. 雇用主は被雇用者に対し、時間外労働をすることを要求できるか？

A. できる。雇用主は被雇用者に対し労働スケジュールと時間を指図することができる。さらに、もし被雇用者が予定された時間外労働を拒んだ場合、雇用主は契約の打ち切りを含め、被雇用者を懲戒処分することができる。

8. Q. 先週、私は月、火、水、木、土とそれぞれ8時間ずつ労働した。金曜日は1日病気で休んだ。その週に私は正規の賃金で48時間分の支払いを受けた。8時間分の時間外労働手当を受ける資格はあるか？

A. ない。あなたは時間外労働手当を受ける資格はない。時間外労働は実際に労働した時間によって計算される。あなたはその週に40時間しか労働していない。正規の賃金を受け取ったが、その時間は時間外労働を数えていなかったというもう一つの例は、有給休暇をとってもその日に働いていなかったということだ。このような場合、休日賃金にもとづく時間は、時間外労働を決定するための労働時間としては数えない。なぜなら労働がおこなわれていないからだ。

9. Q. いつ、時間外労働に対して支払いを受けなければならないか？

A. 時間外労働手当の支給は、時間外労働が行われた後、次の定期的給料支払い期間に対する支払日より遅くなってはならない。州労働法第204項によれば、時間外労働手当を稼いだ期間において、適用される州労働法における時間の範囲内で、一連の時間賃金がまだ支払われなければならないとき、もしくはは被雇用者が週ごと、隔週、あるいは月2回の支払いを受けている場合に限り、時間外労働手当の支払いは次々の給料支払い期間に対する支払日まで延ばしてもよく、その給料支払い期間終了後7日以内に支払われなければならない。

10. Q. 被雇用者は時間外労働に対する補償を受ける権利を放棄することができるか？

A. できない。カリフォルニア法は、より低い賃金で働くいかなる同意がなされていようとも、被雇用者はすべての時間外労働に対し補償されることを要求している。結果として、そのような同意や「放棄」は、被雇用者に支払われる賃金と、彼らが受け取る権利を有する時間外労働に対する補償との相違を被雇用者が取り戻すことを妨げるものとはならない。（労働規則1194項）

11. Q. 雇用主が時間外労働手当を支払わない場合、どうすればよいのか？

A. 労働基準執行部門（DLSE）（労働委員会の部門（LCO））に賃金支払い要求を提起するか、失われた賃金を取り戻すために、雇用主を相手取って裁判所に訴訟を提起することができる。加えて、もはや当該雇用主のもとで労働しない場合、労働規則203項にしたがって、待機時間に対する料金を要求することができる。

12. Q. 賃金支払い要求を提起した後の手続はどのようなものか？

A. 要求が完全なものにされ、労働基準執行部門（DLSE）の地方機関に提起された後、それは労働委員代理（DLC）に委任される。労働委員代理は、要求が提起された状況と提出された情報をもとに、進行のための最善の策を決定する。要求に関して最初にとられる行動は、（i）会議への委託、（ii）公聴会への委託、（iii）要求の却下である。

会議を開催することが決定されると、会議の開催日時と場所が郵便で当事者に通知される。会議の目的は、要求の妥当性を決定することと、要求が公聴会なしに解決されるかどうか確かめることである。要求が会議で解決されない場合、通常とられる次の手段は、問題を公聴会にゆだねるか、証拠の不足により要求を却下することである。

公聴会では、当事者と証人は宣誓の下に証言し、一連の手続は記録される。公聴会の後、労働委員（LC）による命令、決定、裁定（ODA）が当事者に下される。

いずれの当事者も、ODAを所管の裁判権をもつ民事裁判所へ訴えることができる。裁判所は、それぞれの当事者が証拠を提出できる条件の下で、問題を裁判にかけることになる。労働委員会の公聴会に提出された証拠と証言は、この裁判所が決定を下す基礎とはならない。訴えが雇用主側から起こされた場合、DLSEは、裁判所の手続きにおいて財政的に弁

護士に相談する余裕のない被雇用者の代理となることができる。

賃金要求手続についての詳細は、賃金要求手順パンフレットの方法と手続を参照のこと

13. Q. 公聴会でもし私が勝ったにもかかわらず、雇用主が支払うことも、命令、決定、裁定を訴えることもしない場合、どうすればよいか？

A. 命令、決定、裁定（ODA）が被雇用者に有利であり、提訴もなされず、雇用主がODAにもとづく支払いをしない場合、労働基準執行部門（DLSE）は裁判所に対し、ODAを雇用主に対する判決として出させるだろう。この判決は、裁判所によって出

されたほかのいかなる金銭判決とも同等の強制力および効力を有する。結果として、あなたは判決を自分で求めてもよいし、DLSEに委ねることもできる。

14. Q. 私が、未払いの時間外労働に対する賃金支払い要求を提起すると雇用主に告げたために報復を受けた場合、どうすればよいか？

A. あなたが労働委員会（LC）に賃金要求を提起するか、提起する恐れがあるという理由で解雇するなど、雇用主がなんらかの方法であなたを差別し、報復してくるような場合、あなたは労働委員会に差別と報復に対する申立を行うことができる。代わりに、雇用主を相手取って裁判所に訴訟を提起することができる。

【資料】

(5) ダニエル・スミス、リー・ジャクソン弁護士 の規則改正についての評価

労働省の新残業規則：数百万人の労働者から残業代
受給権を剥奪する

全国法律家協会第79回年次総会

ノース・カロライナ州シャーロット

I・序文

労働省長官、エレイン・チャオならびに労働省は1938年公正労働基準法の新規規定を公布した。労働省がこの新規規定を施行することになれば、何百万もの労働者が超過勤務に対する1.5倍の割増賃金支給を定める公正労働基準法の適用外となる。労働省は新規規定の意図は「公正労働基準法の趣旨にもとづく超過勤務手当をとりもどすことである」と主張するが、改定の目的が超過勤務手当の支払いを弱めるものであることは明白である。

2003年3月31日、労働省は官報において、連邦規則基準、第541項の改定を発表した。同項は公正労働基準法、超過勤務手当に関するホワイトカラー・エグゼンプション——「経営職」、「管理職」、「専門職」、「外勤営業」の職種の定義を記している。経済政策研究所（EPI）は提案されている改定によって8百万人以上の労働者が超過勤務手当を受け取る資格を無くすと見積もった。労働省には改正案に関する75,280件の意見が寄せられた。その90%以上は改正に反対した米労働総同盟・産業別労働組合会議（AFL-CIO）関連の組織からのものであった。米連邦議会上下両院が改定案を阻止した後、労働省は改定案を修正し2004年4月23日の官報にて最終規定を公表した。民主党及び少数の共和党議員からこの最終決定をブロックする試みがあつたにもかかわらず、新規規定は2004年4月23日から施行されることとなる。

上院の聴聞会でチャオ長官は、規定の変更について「不必要な訴訟」を避けるために必要があつたと正当化した。前会計年度で労働省は過去10年をみても最高となる、\$212,000,000の未払い賃金を回収していた。この額を労働省が精力的に公正労働基準法（FLSA）の実施を厳格にする必要があつた証拠と見るのではなく、労働長官は「不必要な訴訟」が経営者にとって負担となっているとの見方を示した。労働省の動機は、最近、雇用者に、いかにして超過勤務手当を払わずに済ませるかを指南したことによっていっそう明らかになった。このことが指摘された後、労働省のスポークスマンは、「われわれは誰にもあれこれせよと言っているわけではない」と弱々しく弁護した。

現在、2004年4月31日に公表された規定により超過勤務手当を失う被雇用者数の見積もりはでていない。労働省は新しい規定の施行が実施されればこれまで

より多くの被雇用者が公正労働基準法の保護を受けると主張しているが、企業団体や経営者から一致した積極的支持を受けていることは、労働省の主張が間違っていることを示している。改正案のもと、8百万人の労働者が超過勤務手当に対する権利を失うであろうという経済政策研究所の見積もりは最近修正されたことを考えれば過大かもしれない。しかし労働省の改正案に対する修正が仮に控えめであることからして、それが実施されれば被雇用者の労働時間は増えることになり、家族と過ごす時間と俸給は減る。

II・新規規定の検討

公正労働基準法は民間および公共部門の賃金、超過勤務手当、および児童労働を扱っている。この法規は最低賃金の設定、児童労働使用の制限、及び1週間に40時間以上働いた分、雇用者が通常の1.5倍の割増賃金を支払うことを定めている。一般的に公正労働基準法は雇用者に割増賃金の支払いを義務付けているが、一定の条件を満たした被雇用者は適用から除いている。

公正労働基準法のホワイトカラー・エグゼンプションは第213項に記されている。第213項は正真正銘の「経営職」、「管理職」、「専門職」、「外勤営業職」として働く被雇用者を適用外としている。法規は上記の区分けを明記していない代わりに、これらの区分けを労働省がその時々によって決定することを定めている。ホワイトカラー・エグゼンプションが適用される領域を決定する規定は連邦政府規則第29集、541項に明記されている。

現在、以下の3つの基準を満たした場合、経営職、管理職、専門職に携わる被雇用者は公正労働基準法の超過勤務手当支払いの規定の対象となっていない。(1) 被雇用者が受け取る俸給は最低でも週\$155であること。(俸給報酬基準) (2) 被雇用者は週単位、またはそれ以下の頻度で俸給が支払われ、その俸給が仕事の質や量により減額されないこと。(3) 被雇用者の職務が規定（職務内容基準）の定義する経営職、管理職、または専門職であること。さらに、外勤営業職に携わる被雇用者で外勤営業基準を満たす者は公正労働基準法が定める超過勤務手当支払い義務の適用外となる。

俸給額基準の改定は延びのびとなっているが、労働省による俸給報酬基準、職務内容基準及び外勤営業職基準に関するその他の変更は何万もの労働者が超過勤務手当を受給できなくなることになり、被雇用者にとって先行き不透明である。これは訴訟を招く結果となるであろう。

A. 俸給額基準：雇用者だけが利益を受ける変更

規定は現行のものも改定されたものも、被雇用者が経営職、管理職、または専門職と分類され、法律適用外となる以前に最低賃金を設定している。したがって、適用外とされる職種の被雇用者でも俸給額が基準以下であれば超過勤務割増賃金を受け取る権利をもつ。現在、経営職及び管理職の最低俸給額基準は週\$155である。また専門職の最低俸給基準は週\$170とされている。1975年の改定後、これらの俸給額基準は適切でなくなり、現在公正労働基準法の定める最低俸給である\$155または\$170で雇用者が被雇用者を一週間フルに働かせることは禁じられている。

2004年8月23日から施行となる新法はこの俸給額基準を週\$455と調整した（労働省の当初の提案額は週\$425であった）。現在、俸給が週\$455以下で、適用外となっている被雇用者は超過勤務割増賃金を受け取ることができるようになるが、労働省は最低俸給額基準にインフレーションを考慮していない。インフレーションが最低俸給基準である\$455の価値を下げるため、時が経つにつれより少ない人数の労働者が改定の恩恵を受けることになる。結果として、労働省が労働者に与えた恩恵はインフレーションによって無効となるしくみである。結局、現行の規則がそうであるように、この額は実際の最低賃金より低くなる可能性が強い。

B. 俸給報酬基準：時間給で働く被雇用者は

現行の規則は、被雇用者が俸給（サラリー）を受け取っているのであれば公正労働基準法の定める超過勤務割増賃金を受け取ることができない。被雇用者は事前に決められた額を各週（またはそれ以上の頻度で）受け取り、俸給は行われた仕事の質や量によって減らされてはならない。従って、一般的に規則は被雇用者が働いた時間に関係なく、俸給の全額が支払われる場合のみ基準が満たされることを定めている。しかし、2つの例外がある。ひとつ目は、雇用者は労働が行われなかった週に対して俸給を支払わなくても良いこと、ふたつ目は雇用者が許容できる範囲内で被雇用者の俸給を差し引いても良いとしていることである。現在規則は以下の4つの状況で俸給の減額を認めている。これらは、個人的な理由による、または疾患以外の理由による1日またはそれ以上の休暇に対する減額。疾患や事故など正当な理由による1日またはそれ以上の欠勤に対する減額。安全規則違反に対する減額。そして病気介護休業法に基づいた休暇に対する減額である。

新規則は、被雇用者が俸給額基準を満たす条件の

幅を広げているので今より多くの被雇用者が最終的に超過勤務割増賃金を受け取ることができなくなる。労働省は基本的に現行の規則に3つの重要な変更を加えた。（1）雇用者が1日またはそれ以上の懲戒的な停職に対する減給を行った場合でも被雇用者が俸給額基準を満たしている。（2）雇用が開始する、または終了する週に対する俸給が相応に支払われた場合においても被雇用者は俸給額基準を満たしている。（3）被雇用者が時間給を受け取る場合でも、その被雇用者の週における平均と大きな違いがない額が保証されている限り、俸給額基準を満たしている。

新規定は以下のように定めている。

適用外とされた被雇用者の俸給は、俸給額基準要件に違反することなく、あるいは適用外のステータスを失うことなく、時間給、日給、またはシフト給によって計算される。これは雇用の取り決めが、労働時間、労働日、または労働が行われるシフトに関係なく、週に支払われる俸給の最低額を保証しており、実際に支払われる額と保証された額を比較し、これが道理にかなっている場合である。

新規則は更に各シフトにおいて\$150の収入があり、週\$500しか保証されていなければ俸給額基準を満たすとしている。そのような被雇用者が週5日働いている場合通常\$750の収入がある。従ってこのような被雇用者は時間給で働いているにもかかわらず、通常受け取る額の2/3しか保証されていなければ俸給額基準を満たすとしている。この規定は最低保証額を定めていない。1/2または2/5が道理にかなっているとすることも新法によって可能となる。新規定のもと、時間給を受け取っていた被雇用者には超過勤務に対する割増しなしの通常賃金が適用される、または、日給で俸給を受け取る被雇用者に超過勤務手当が支払われないことになる。俸給額基準緩和により、現在公正労働基準法のもと超過勤務に対する割増賃金が保証されている看護士のような職種も結果として適用外となる。（看護士は職種基準で経営、管理、または専門職とされることが頻繁にあり、時間給で働く。）

新規定は修正枠を広げたことにより、雇用者にとってより有利に働く。現行の規則では“不注意により”俸給を差し引いてしまった雇用者はある一定の状況で、払い戻しを行い、これ以後そのような減額をしないことを約束することによってミスを修正できる。新規定によって、雇用者がより多くの状況で欠陥を修正することができるようになる。更に新法は、規定が禁じる減額を行わない方針を（被雇用者に）示す、被雇用者の苦情処理を行う、被雇用者が苦情を申し立てた後に減額を継続しないことにより故意に方針に違反しないことを実行する雇用者に

【資料】

対しては、絶対安全な避難場所を与えている。従って雇用者は被雇用者が苦情を申し立てた場合のみ規則に従う必要があることを知り、処罰を受けずに行動が起こせるようになる。

C. 職務内容基準：

一般的に現行法も新規定も2つの職務内容基準を設けている。現行規定では詳細な「ロングテスト」と簡略な「ショートテスト」を定めている。ロングテストでは、被雇用者がこれを満たすためのいくつもの条件が示されている。被雇用者が高額な固定給を受け取る場合、ロングテストに代わりショートテストが用いられる。ロングテストと比べ、ショートテストはより少ない条件を定めている。このため、ショートテストを通ことは被雇用者にとってより容易となり、最終的に公正労働基準法適用外となる。新規定は一般的基準と高い報酬を受ける被雇用者用の簡略された基準（この基準は雇用者にとって有利なものである）の2つの基準を設けている。

新規定は経営職、管理職または専門職において行われる労働に対して大小数十におよぶ変更を加え、大幅に俸給額を引き上げたが、雇用者にとって有利な厳格な職務内容基準のもと被雇用者が分類されるため、より多くの被雇用者が公正労働基準法の保護を受けることにはつながらない。労働省は、現行規定のもとショートテストが雇用者にとって有利に働くのと同じように、新しく定められたロングテストのほとんどを改定した。更に新しいショートテストは被雇用者を高い補償を受ける被雇用者と分類するのが容易で、新規定はこれらの被雇用者から超過勤務割増賃金を受ける資格を奪う可能性が高い。

1. ロングテスト

a. 経営職被雇用者のエグゼンプション

現行規定によるロングテストでは、被雇用者は以下の5点が当てはまる場合経営職とされる。1) 主たる職務が企業または慣習上認められている一部局または部署のマネジメントから成る。2) 習慣的、通常的に1人またはそれ以上の業務を指示する。3) 他の被雇用者の雇用、解雇または昇進に関する権限を有し、その者の地位の変更を行える。またはこれらを達成するため効果的に提言できる。4) 正規に自由裁量の権限を有する。5) 20%以上の時間（小売またはサービス業の場合は40%以上）を経営職以外の業務に費やさない。現行法ではこの種の被雇用者が行う非経営職労働を20%以下とする要件をはっきり述べている。これは作業職長が適用外となることを避ける為である。これに沿って、ファストフー

ド・レストランや小売店のアシスタント・マネージャー、製造施設のチームリーダー及びその他最小の経営職権限を持ちその職務を行う被雇用者は現行の公正労働基準法が適用される。

現行規定は経営職の適用除外に2つの重要な変更を加えた。ひとつは、新規定が、被雇用者が自由裁量の権限を有することという要件を削除した。結果的にただ単にマニュアルに従う、または上からの命令に従うだけの被雇用者が実際には決定を下す能力がないにもかかわらず経営職の職務内容基準要件を満たすことになる。

もうひとつは、新規定が被雇用者が経営職職務を行う時間を最小限にしたことである。新規定は被雇用者が労働時間の80%（小売およびサービス業では60%）を経営職職務を行うために費やしているという要件と「作業職長」条項を削除している。その代わり経営職職務が被雇用者の主な職務である必要があるとしているのみである。主な職務という言葉はいまいである。規定は「被雇用者が行う第一の、主な、主要な、またはもっとも重要な職務」と定義しているが、その職務に費やす時間は問題の解決をもたらさないとしている。かくしてほとんどの時間、食事を用意し、キャッシュレジスターで働くファストフード・レストランのアシスタント・マネージャーのような被雇用者は、経営職とされる場合がある。さらに明白な80%、または60%の規定を削除し、はっきりしない言葉に置き換えることにより新規定の基準は雇用者と被雇用者にとって不透明な状態をもたらし、訴訟を招くことになりそうである。

b. 管理職被雇用者のエグゼンプション

現在のロングテストのもとで、以下の4点が当てはまりさえすれば管理職とされる。1) 主な職務は雇用者または顧客のマネジメントや一般業務運営に直接関係した事務系または非マニュアル系労働、または学校組織や教育機関における学問的な指導に直接関連した労働から成る。2) 常に独立した判断を下す。3) 日常的に直接経営者や経営職被雇用者を補助する、または特別な訓練や経験、一般管理のもと行われる訓練を必要とする特化された、または専門的な仕事を行う。または一般管理のもと特別な任務を遂行する。4) 20%（小売またはサービス業では40%以上）の時間を非管理職職務に費やさない。

新規定は上記のほとんどの要件を現在の職務内容基準から削除した。新しい職務内容基準では以下の2点の職務内容基準を満たす場合管理職被雇用者となる。1) 主たる職務はマネジメント方針や一般業務運営に直接関係した事務系または非マニュアル系労働から成り、日常的に独立した判断を下す。2) 教育機関における学問的教育訓練に直接関連した管

理的役割を果たす。

従って、新規定は80%（または小売やサービス業では60%）の時間を管理的職務に費やすというルールを強調する部分を削除し、はっきりとしない「主たる職種」基準を採用している。被雇用者が教育施設で働く場合であれば、自由裁量を行わせる要件が記されていない。また経営者や経営職被雇用者のもとで働き、特別な訓練を要する仕事、または一般管理のもと行われる訓練を必要とする特化された仕事であることという要件が削除されている。更に新法は「経営方針や一般業務運営に直接関係した」仕事で基準を満たすとして職種の幅を広げている。

新規定はまた、一定の職業や産業における被雇用者を効果的に適用外とすることによって超過勤務割増賃金を受け取る権利の保護の効力を弱めている。現行の指針は特定の職業に対する法の適用について述べているが労働省の改定は以前説明的な例として使われていたものを法的束縛のある規定として取り入れている。新規定の「管理職エグゼンプションの例」には保険会社の損害査定員、金融業で働く被雇用者、及び職務基準を一般的に満たすチームリーダーが含まれている。これらの職業や産業に携わる被雇用者が現行法の職務基準を満たすか、また超過勤務割増賃金が与えられるかを左右する判例があると言う点で、この点は特筆すべきである。労働省は以前、公正労働基準法による保護を受けていた被雇用者を原則的に適用外とすることとなった。

c. 専門職被雇用者のエグゼンプション

現行規定と新規定の両方が専門職被雇用者の職務基準を学問的専門職、芸術的・クリエイティブ専門職、教員、コンピュータ関連専門職の4つに分別している。

学問的専門職：現行規定では以下の4点が当てはまる場合、学問的専門職の職務内容基準を満たすとされる。1) 主たる職務が科学の分野で高度な知識を必要とする労働または長期過程の専門化された知的教授または勉学を必要とする労働から成る。2) 自主的判断を行使する。3) 労働の大部分が知的な性質を持ち変化に富む。4) 20%以上の労働時間を専門職以外の労働に費やさない。

新規定は学問的専門職の職務内容基準を満たす被雇用者数を大幅に増やした。まず初めに新法は学問的職務に携わる時間を80%とするという項目を削除している。第2に新法は実務経験さえあれば「長期過程の特化された知的教授」を受けていなくとも職務内容基準を満たすという項目を特別に設置した。第3に新法は、コック長代理、スポーツトレーナー、葬儀屋などの特定の職業を明確に挙げている。これらの職業は労働省の過去の条項や既存の法を見ても

職務内容基準を満たさないのが一般である。

創造活動的専門職：現行法のもと、被雇用者は以下の4点が当てはまる場合、クリエイティブ専門職の職務内容基準を満たすとされる。1) 主たる職務は発明、創造、または広く認知された芸術的分野における才能を必要とする労働から成る。2) 裁量性と独立した判断を行使する。3) 労働の大部分が知的な性質を持ち変化に富む。4) 20%以上の労働時間を専門職以外の労働に費やさない。

新規定は1つを除き、前述されたすべての要件を削除した。新法は主たる職務は発明、創造、または音楽、演劇、執筆、グラフィックアートのような広く認知された芸術的分野における才能を必要とする労働から成るという要件のみが必要とされる。自主的判断を行使する、労働の大部分が知的な性質を持ち変化に富む、80%の労働時間を専門職職務に費やすという要件は全て削除された。加えて、既存の判例がジャーナリストはクリエイティブ専門職としての職務内容基準を満たさないとしているにもかかわらず、新法はジャーナリストがクリエイティブ専門職の枠に入るとしている。

教員：現行法のもと、以下の4点が当てはまる場合、教員の職務内容基準を満たすとされる。1) 主たる職務が授業、個人指導、講習、講義を通して知識を授ける労働から成る。2) 裁量性と独立した判断を行使する。3) 労働の大部分が知的な性質を持ち変化に富む。4) 20%以上の労働時間を専門職以外の労働に費やさない。

新規定は1つを除き、前述されたすべての要件を削除した。すなわち主たる職務が授業、個人指導、講習、講義を通して知識を授ける労働から成る、という要件のみが必要とされる。自主的判断を行使する、労働の大部分が知的な性質を持ち変化に富む、80%の労働時間を専門職職務に費やすという要件は全て削除された。法の構造に関する抜本的な変更として、教員として職務内容基準を満たす個人は、公正労働基本法適用外となるために俸給額基準と俸給報酬基準を満たす必要がないということである。従って、新法は時間給で車の運転を教える指導員までもが専門職と分類され超過勤務手当の支払いを受けることができないことを明確に述べている。

コンピュータ関連専門職：現行法では以下の4点が当てはまる場合のみ、コンピュータ関連専門職の職務内容基準を満たすことになる。1) 主たる職務が高度に専門化されたコンピュータ・システム知識の論理的、実際の適用から成り、コンピュータ・システムアナリスト、コンピュータ・プログラマー、ソフトウェアエンジニア、またはコンピュータ・ソフトウェア分野における技能を持つその他類似した労働者として雇用されている者。2) 自主的判断を行使する。3) 労働の大部分が知的な性質を持ち変

【資料】

化に富む。4) 20%以上の労働時間を専門職以外の労働に費やさない。高度に専門化されたコンピュータ・システム知識の論理的、実的な適用を伴う労働を要件にすることにより、独立した労働を行わない者や直接の管理を必要とする者を適用外としないことを明確に述べている。

新規定は1つを除き全ての要件を厳格な職務内容基準から取り除き、残った要件さえも簡略化した。‘コンピュータ・システムアナリスト、コンピュータ・プログラマー、ソフトウェアエンジニア、またはその他類似した技術労働者として雇用されているが、主要職務がそのような労働を伴わなければならない。’ 現行法の言葉に基づけば、コンピュータ・システム分析、プログラミング、及びソフトウェアを伴う労働全てが専門職職務内容基準を満たすわけではないことが強調されている。従ってこの要件を取り除くことにより新法は職務内容基準を満たすコンピュータ関連職の幅を低水準の労働まで広げたことになる。結果として新法は公正労働基準法から適用外となる被雇用者を増やしている。

2. ショートテスト

現行規定の設営の手引きのもとでは、ショートテストは週に\$250以上受け取る被雇用者の職務を分析するために使用される。フルタイムで働くほとんどの被雇用者は週に\$250以上（年間\$13,000または週40時間労働で時給\$6.25）受け取るため、今日ほとんど全てのケースが雇用者にとって有利な簡略な職務内容基準によって分析される。

高い俸給を受け取る被雇用者のためのショートテストは、被雇用者の主な職務がロングテストによって経営、管理、または専門の特徴がみとめられた場合、一般的に満たされることになっている。更に経営職の被雇用者の場合、この被雇用者は定期的に2人以上の被雇用者の労働を指示する必要がある。また管理職被雇用者は定期的に自主的判断を行使する必要があるとしている。一般的な解釈ではコンピュータ関連職被雇用者には簡略な職務内容基準は使用されない。

新規定で改定された厳格な職務内容基準は注目すべきである。なぜなら現行法のショートテストと同じ位に雇用者にとって有利になっているからである。それは労働省がロングテストから多くの要件を削除したため現行法の簡略な職務内容基準と同等に簡略化されてしまったことを意味する。経営職被雇用者の場合、新しい厳格な職務内容基準は現行法が定めるショートテストと比べてもたった1つの要件が多いだけだ。管理職の被雇用者の場合、新しいロングテストは現在のショートテストより短くなっている。新しいロングテストは現在のショートテストと同等であるが、教育機関で働く者にとって新しい職務内

容基準は、新法は被雇用者が裁量性と独立した判断を要件としていないため、現在のショートテストより短いものになっている。専門職被雇用者の場合、新しい厳格な職務内容基準は学問的専門職のための現行法よりも厳しいものになっているが、クリエイティブ専門職と教員のための現行の簡略な職務内容基準と新しい職務内容基準が同等の内容になっており、今回初めてコンピュータ関連職被雇用者のために簡略な職務内容基準が導入された。より多くの被雇用者が将来ショートテストに照らされることになるが、新しいロングテストは多くの重要な要件を取り除いたため、公正労働基準法適用外となるであろう。労働省は片方では労働者を助けているように見えても他方で労働者の権利を奪っているに過ぎない。同様に新規定はショートテスト「より」簡略な職務内容基準に改訂するのは想像するに難くない。

新しいショートテストによると、被雇用者は以下の場合適用外と判断される。1) 52週の期間において\$100,000以上の報酬があること。2) 習慣的に、また定期的に規定が定める経営職、管理職、または専門職のうちどれか1つの職務を行う者。3) 主要な職務が事務系または非肉体労働を含むこと。

1年に\$100,000以上の支払いを受ける被雇用者は適用外とされることを明確に示している。この初めの要件は、\$100,000という金額がインフレーションに合わせて指数化方式にされておらず、時間がたつにつれ価値が下がることと思われる。また、新法は52週の期間の最終の俸給支払いで雇用者が俸給を調整することを認めている。従って、1年を通して十分な賃金を支払わないことにより、雇用者は少ない俸給基準プラス超過勤務分または\$100,000の支払いをすることが可能となる。この間、被雇用者は自身が1.5倍の超過勤務割増賃金を受ける資格があるのかどうか不確かである。

‘習慣的に、また定期的に’ 適用外である職務を行うという第2の条件はこれらの職務をほとんど行わないにもかかわらず被雇用者が適用外となるかもしれない。現在の簡略な職務内容基準で規定されている、労働が被雇用者の主要な職務でなくてはならないという要件が削除されているからである。法規は‘習慣的に、また定期的に’を、時折よりも頻繁で絶えず続く状態より少ないと定義しており、これは毎週行う仕事が含まれるが1回のみの仕事は含まれないとしている。この定義には想像の余地があるが、に関する全国州議会会議において労働関係弁護士は、年に2回行う仕事も‘日常的に、または習慣的に’の定義に当てはめることができると語った。グラフィックデザインに年2回携わりその他の時間は郵便室で書類のコピーのみを行う個人でさえ公正労働基準法が定める専門的能力を有する被雇用者とされるかもしれない。

主要な職務が事務系または非肉体労働を含むこと、という第3の要件は不透明でわかりにくい。条項は‘非マネジメント系製造ライン労働者とメンテナンス、建設、およびその他類似した職業における非マネジメント系被雇用者は適用外とならない’としている。この説明は回答より多くの疑問を生み出す。非事務系マニュアル労働の、製造ライン労働者、メンテナンス労働者、または建設労働者でマネジメントを行う者は適用外となることなのか。もちろん‘マネジメント’や‘非マネジメント’の定義は新法には記されていない。このような規定は不確かな状態を生み出し、チャオ長官に法規改定を進める動機となった、彼女の言うところによる‘必要のない訴訟’を招くことになるであろう。更にブルーカラー労働者には規定は適用されないと述べている法規のスコップ（適用範囲）部分に疑問符が付く。現場監督のようなマネジメントを行うブルーカラー労働者は適用外となるようである。

D. 外勤営業職の被雇用者

経営職、管理職、専門職エグゼンプションと同様に、新法は営業職と分類され超過勤務手当が支払われない労働者の窓口を広げている。現行法は雇用主の事業所以外の場所で営業に携わる時間が80%を占めた場合のみ営業職員となるとしている。新法は社外の営業活動に携わる時間が80%を占める被雇用者という要件を削除している。

III. まとめ

労働省の定めた一方的な法規は幾万もの被雇用者から超過勤務手当を奪うものである。家族と過ごす時間と団欒を奪い、家計を支えるために超過勤務手当に頼らざるをえない家庭にとって状況はより厳しいものとなる。俸給額基準を引き上げたことは被雇用者にとって利益をもたらすが、すでに述べたようにインフレーションが最終的には最低俸給基準を無効化する。さらに重要なことに労働省は被雇用者が恒久的にダメージをこうむる変更を行った。時間給で働く労働者はコンピュータ関連労働者を除き、超過勤務割増賃金の保護を受けることができなくなり、経営、管理、または専門的労働にほとんど従事しない被雇用者までが職務基準を満たすことになる。幸運なことに労働省の新法に反対する勢力が草案をブロックすることに成功した。議会が同じように労働省の改訂案の施行を阻止することを願う。

(6) 人材管理協会 (SHRM)

SHRM調査報告「2005年公正労働基準法」

導入

調査方法

主要な解明点

回答者の大半は、公正労働基準法第541部（ホワイトカラーエグゼンプション）の連邦法の新規定は、自企業の残業代適用の従業員数を変化させていないと答えている。規定を変更した企業の中では、4分の3以上が従来残業代適用除外だった従業員を残業代適用にしている。一方、5分の1以上の企業で残業代適用から適用除外に変えている。概して、調査対象の人事管理下の1%以下の従業員しか残業代支払い適用になるステータスに変更されていない一方で、残業代を失う適用除外のステータスに移行した従業員の割合はそれ以下である。病気休暇や長期休暇などの給付適用権や給付の量に関し、従業員の適用の基準の変化によって変化は生じていない。

回答した人事担当者のほとんどは、実質と予定される年間の残業代コストと実質と予定される人件費コストが上昇すると感じている。人事行政コスト及び補償分以外の年間給付予定額は、同程度にとどまると推測、推定される。

新規則による課題のうちの上位5つは、従業員からの問い合わせ（なぜエグゼンプションに自分が移行するのかを含む）、雇用条件への新条件の適用、適用除外ステータスを失うことによる従業員のモラル、連邦規則を州規則に合わせて解釈すること、使用者のコミュニケーションである。

従業員の職責はさまざまな方法で再検討されている。3分の2近くの人事担当者はすべての職責を再検討したと答える一方で、そのほかの人事担当者は従来残業代適用/適用除外かがはっきりしないもののみ、また従来適用除外であったもののみを再検討している。

半分以上の回答者が、新規則が官報に掲載されたときから新規則が発効した時の間（2004年4月から8月の間）に新規則の適用計画を作成している。

改定規則をもってしても、人事担当者が公正労働基準法に追加の明確化が必要だと感じている部分が残されている。例えば、半分以上の人事担当者がコンピュータ専門職のエグゼンプションに関してさらに明確化が必要と回答している。

調査結果

結論

2004年に公正労働基準法第541項の新連邦規則が

【資料】

労働者の賃金にどのように影響するのかという議論が沸き起こった。規則は時代遅れであるという議論の一方、多くの労働者が残業代を失うことで手当を大きく削られるのではないかという危機感が広がった。この報告書では、新規規則が適用されて1年では従業員の大半が規則改正の影響を受けていないことが明らかになったが、仮に影響を受けている場合でも残業代を失うよりも、残業代を新たに獲得する機会となったこともわかった。

新規規則が残業代適用除外か適用かを明確化する手助けとなった一方で、その分類作業にかかるコストは使用者側の認識では増大している。より多くの労働者が残業代支払い適用になることによって、人件費コストは上昇するだろう。加えて、新規規則導入にもコストがかかる。

同規則は長年放置されてきた（直近の改正は1954年）ために、改正規則は公正労働基準法のさらなる明確化の余地を残している。

公正労働基準法第 541 項にかかる新連邦規則発効後の 残業代適用従業員の変化

25%	残業代適用労働者数が増加
5%	残業代適用労働者数が減少
70%	残業代適用労働者数に変化なし

出典：2005年SHRM公正労働基準法調査

残業代適用除外から適用への変化

24%	残業代適用除外から適用に変更していない
76%	残業代適用除外から適用に変更

出典：上と同じ（新規規則が残業代適用従業員数を変化させていないと答えた分を除く）

(7) 主な導入論

1) 在日米国商工会議所意見書

労働時間法制の見直しおよび自律的な労働時間制度の創設を

労働可動性タスクフォース

2007年11月まで有効

提言

在日米国商工会議所（ACCJ）は厚生労働省に対し、現行の労働時間法制を見直し、サービス業の台頭、知識集約型経済への移行および就業形態の多様化等社会経済環境の変化に対応した制度の創設を要請する。

…安倍政権の方針を支援する方策として、日本政府に以下に掲げる事項をご検討いただきたい。

・健全な雇用流動化を促進し、長期的な経済成長を実現するために米国のホワイトカラー・エグゼンプシ

ン制度を参考とした労働時間制度を導入すること。

・新しいホワイトカラー・エグゼンプション制度に適合するよう、労働基準法で限定的に定義されている「管理監督者」の範囲を拡大する。

・現行の裁量労働制を巡る規制を緩和して煩雑な手続的要件を廃止するか、裁量労働制の対象労働者を含めたより広範囲のホワイトカラー労働者を対象とする新しいホワイトカラー・エグゼンプション制度と完全に置き換える。

・管理監督者等適用除外労働者にも深夜業の割増賃金を支払わなければならないとする労働基準法の規定を廃止し、新しいホワイトカラー・エグゼンプション制度の対象者も含め深夜業割増賃金の支払の適用除外とする。

2) 成長のための日米経済パートナーシップ

2006年 日米投資イニシアチブ報告書

2006年6月

I. はじめに

日米投資イニシアチブは、2001年（平成13年）6月、ブッシュ大統領と小泉総理が「成長のための日米パートナーシップ」の中で、日米両国における外国直接投資の環境を改善するための意見交換の場として設置された。本イニシアチブでは、経済産業省及び国務省が共同議長を務め、2005（平成17）年12月2日、2006（平成18）年6月5日の2回にわたり、ワーキング・グループ会合を開催し、双方の外国直接投資環境の改善方策について議論した。

III. 日米投資イニシアチブにおける議論

1. 米国側関心事項

(1) 国境を越えたM&A

(2) 人口問題と投資

A. 教育分野

B. 医療サービス分野

(3) 労働法制

米国政府は、労働移動を促すことが組織の価値の極大化を図る上で重要であると指摘し、この観点から次の四点を挙げた。

第一に、米政府は、確定拠出年金制度の拠出額引き上げ、給与天引きではない従業員拠出を認めること、及び従業員が最適な投資戦略を決めることを適時、ポートフォリオのリバランスなどの適切な行動を確保することを助けるために、投資助言サービスを任意で利用できることを認めるよう要請した。米国政府はこれらの変更が確定拠出年金制度をより魅力的なものにし、従業員、事業主双方に利益があると述べた。

第二に、米国政府は、解雇紛争に関し、復職による解決の代替策として、金銭による解決の導入を要

請した。

第三に、米国政府は、労働者の能力育成の観点から、管理、経営業務に就く従業員に関し、労働基準法による現在の労働時間制度の代わりに、ホワイトカラーエグゼンプション制度を導入するよう要請した。

第四に、米国政府は、労働者派遣法による規制については、限られた時間の仕事や職場（選択）の自由を希望する者を含む労働者により多く雇用の機会を提供する必要があるという観点から、これを緩和すべきであると指摘した。

これらに対し日本政府は、以下のように回答した。

確定拠出年金の拠出限度額は、公的年金の給付水準の見直しに合わせ、2004年10月1日に引き上げられたところであり、…日本政府は、確定拠出年金法の規定に基づき、法施行の5年後に当たる2006年10月以降、関係者の意見に留意しつつ、法の見直しの可否について検討を行う。

労働基準法第18条の2は、解雇が労働者に与える影響の重大性等にかんがみ、解雇に関するルールをあらかじめ明確にすることにより、解雇に際して発生するトラブルを防止し、その解決を図ることを目的とするものである。日本政府は、解雇の問題に関連して、労働紛争が増加している現状に対応して、労働契約に関するルールの明確化を図るべく、検討を行っていく方針である。

労働基準法には、労働時間制度の原則を超える労働をさせる場合、労使協定を結んだうえで割増賃金を支払わなければならないという規定がある。ただし経営者と一体的な立場にある労働者については、これを管理監督者として本規定の適用除外にするとともに、働き方の多様化に伴い、スタッフ職についても管理監督者に含めて運用で適用除外としている。さらに、日本政府は、緩やかな管理の下で自律的に働くことを可能とする制度及び上記適用除外の在り方についても検討を行っていく方針である。

2003（平成15）年の労働者派遣法の改正は日本の長期的な雇用慣行は大幅に変わっているとはいえないという認識の下、あくまでも労働者派遣は臨時的・一時的業務としての位置付けを維持する考え方で行われた旨を説明した。また、日本政府は、現段階では、派遣期間の制限を撤廃することが妥当であると判断する材料はそろっていないと認識している。

3）日本経済団体連合会

ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言

2006年6月21日

6. 労働時間規制の見直しについて

[1]〈ホワイトカラーエグゼンプション制度の新設〉…労働時間規制の適用を除外するホワイトカラーエグゼンプション制度を新設することを提言したい。

[2]〈ホワイトカラーエグゼンプション制度の具体的内容〉

この新しい制度の内容（適用対象者の要件と効果等）は以下のとおり。

1 適用対象者

（1）現行の専門業務型裁量労働制の対象業務に従事する者

現行の専門業務型裁量労働制の対象業務（新商品等の研究開発、情報処理システムの分析設計等）に従事する労働者については、その年収の多寡にかかわらず、ホワイトカラーエグゼンプション制度を適用する。

（2）現行の専門業務型裁量労働制の対象業務以外の業務に従事する者

現行の専門業務型裁量労働制の対象業務以外の業務に従事する労働者については、下記の①及び②の要件を充足する場合に限り、ホワイトカラーエグゼンプション制度を適用する。

①業務要件

次のいずれかの業務に該当すること。

（i）法令で定めた業務（現行の専門業務型裁量労働制の対象業務を除く。）

（ii）「業務遂行の手段や方法、その時間配分等を労働者の裁量にゆだねること」を労使協定又は労使委員会の決議により定めた業務

②賃金要件

（i）賃金の支払い形態が月給又は年俸であること。したがって賃金が週給、日給又は時間給で支払われている労働者については新制度は適用しない。

（ii）当該年における年収の額が400万（又は全労働者の平均給与所得）以上であること。年収が400万円未満の労働者については新制度を適用しない。

法令で定める業務に加えて労使で対象業務を定める場合、年収が700万円（又は全労働者の給与所得の上位20%相当額）以上の者については、労使協定の締結又は労使委員会の決議のいずれにおいても追加を可能とする。

また、前記の場合、年収額が400万円（又は全労働者の平均給与所得）以上、700万円（又は上位20%の給与所得に相当する額）未満である者については、労使委員会の決議のみにより追加を可能とする。

【資料】

(8) 各州の労働時間規制、最賃、組織率一覧表

	残業法の有無	最賃法の有無	労働者数(1,000人)	組織率 (%)
アラバマ	×	×	1,930	8.8
アラスカ	○	7.15	280	22.2
アリゾナ	×	6.75	2,584	7.6
アーカンソー	○	6.25	1,130	5.1
カリフォルニア	○	8.00	14,501	15.7
コロラド	○	6.85	2,154	7.7
コネチカット	○	7.65	1,591	15.6
デラウェア	×	7.15	396	10.8
フロリダ	×	6.67	7,676	5.2
ジョージア	×	5.15	3,974	4.4
ハワイ	○	7.25	562	24.7
アイダホ	×	5.85	620	6.0
イリノイ	○	7.50	5,684	16.4
インディアナ	○	5.85	2,787	12.0
アイオワ	×	7.25	1,424	11.3
カンザス	○	2.65	1,236	8.0
ケンタッキー	○	5.85	1,752	9.8
ルイジアナ	×	×	1,676	6.4
メイン	○	7.00	584	11.9
メリーランド	○	6.15	2,614	13.1
マサチューセッツ	○	8.00	2,859	14.5
ミシガン	○	7.15	4,299	19.6
ミネソタ	○	6.15	2,479	16.0
ミシシッピー	×	×	1,065	5.6
ミズーリ	○	6.50	2,610	10.9
モンタナ	○	6.15	397	12.2
ネブラスカ	×	5.81	831	7.9
ネバダ	○	6.33	1,124	14.8
ニューハンプシャー	○	6.50	620	10.1
ニュージャージー	○	7.15	3,824	20.1
ニューメキシコ	○	6.50	796	7.8
ニューヨーク	○	7.15	8,115	24.4
ノースカロライナ	○	6.15	3,810	3.3
ノースダコタ	○	5.85	300	6.8
オハイオ	○	6.85	5,170	14.2
オクラホマ	×	5.85	1,453	6.4
オレゴン	○	7.80	1,527	13.8
ペンシルベニア	○	6.25	5,457	13.6
ロードアイランド	○	7.40	498	15.3
サウスカロライナ	×	×	1,775	3.3
サウスダコタ	×	5.85	351	5.9
テネシー	×	×	2,550	6.0
テキサス	×	5.85	9,751	4.9
ユタ	×	5.85	1,121	5.4
バーモント	○	7.53	305	11.0
バージニア	×	5.85	3,446	4.0
ワシントン	○	7.93	2,772	19.8
ウエストバージニア	○	6.55	710	14.2
ウィスコンシン	○	6.50	2,587	14.9
ワイオミング	×	5.15	235	8.3
コロンビア特別行政区	○	7.55	246	10.3
連邦計 (平均)		5.85	128,238	12.0%

資料：連邦労働省

労働者数、組織率は2006年5月

最賃額は2007年7、2008年1月1日改定分を含む

連邦最賃は、2008年7月24日に、6.55ドル

2009年7月24日に、7.25ドルに改定される

季刊 労働総研クォーターリー No.68・69

2008年1月1日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 TEL 03 (3230) 0441

メゾン平河町501 FAX 03 (3230) 0442

<http://www.yuiyuidori.net/soken/>

印刷 有限会社 なんぶ企画

頒価 1部 2,500円 (送料210円)

年間購読料 5,000円 (送料含む)

(会員の購読料は会費に含む)

The Quarterly Journal of
The Japan Research Institute of Labour Movement

RODO SOKEN NO.68 & 69

Contents

Report of the Research on “White Collar Exemption” System in the U.S.

I. Activities of the Investigation and Research Team in the U.S.

II. Problems Unraveled by the Investigation and Research

III. Federal Law, State Law, Labor Unions, Labor Contracts and the Working Conditions
in the Workplace in the U.S.

IV. Japanese Workers' Conditions Highlighted by the Research in the U.S.

V. Current Situation of White Collar Exemption System

Annex

Edited and Published by

The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)

Maison-Hirakawacho 501

1-9-1 Hirakawacho, Chiyoda-Ku, Tokyo 102-0093

Phone : 03-3230-0441 Fax : 03-3230-0442

季刊 労働総研クォーターリーNo.68・69 頒価2,500円 (本体2,381円)

(会員の購読料は会費に含む)