

米国の 「ホワイトカラー・エグゼンプション」

遠藤 公嗣

米国で言われる「ホワイトカラー・エグゼンプション」は、非公式のいわば日常語であって、この言葉を明確に定義することはできない。しかし、その通例的な意味は、米国連邦政府の労働時間規制法を念頭において、①管理的被用者、②運営的被用者、③専門的被用者——に対して時間外割増賃金を支払う法的義務が使用者にないこと、これである。これら被用者は労働時間規制法の「適用除外」すなわち「エグゼンプション」なのであり、これら被用者は「エグゼンプト被用者」と呼ばれる。さらに言えば、これら「エグゼンプト被用者」は「管理職」「上級被用者」の意味に便宜的に使用されることがある。

この対極の、時間外割増賃金を支払う法的義務が使用者にある被用者、すなわち労働時間規制法の「適用除外がない」被用者は、「ノン・エグゼンプト被用者」と呼ばれる。

もっとも、こうした説明だけでは、「ホワイトカラー・エグゼンプション」「エグゼンプト被用者」「ノン・エグゼンプト被用者」の意味について、おそらく読者の誤解を招くであ

う。誤解を招く理由は、第1には、米国の労働時間規制法が非常に複雑かつ重層的であるにもかかわらず、あまりに大雑把な説明を述べているからである。第2には、雇用慣行や社会構造について、米国のそれらは日本とそれらとかなり違うにもかかわらず、米国のそれらが労働時間規制法に影響することへの注記がないからである。以下では、この二つの理由にできるかぎり配慮しつつ、上記の意味を解説したい。

エグゼンプト被用者の第1要件： 給与ベースと給与水準

米国連邦政府の公正労働基準法、および同法が細則をゆだねたところの労働長官定義規則によると、主要なエグゼンプト被用者カテゴリーは、上記した①②③のほか、④外勤セールス被用者、⑤コンピュータ被用者、⑥年収10万ドル以上の被用者——である。⑤と⑥は2004年の法改正で追加された。旧法下の「ホワイトカラー・エグゼンプション」の対象

者は、①②③を意味し、④を含まないのが通例であったが、法改正後はどこまで含むのが通例になるか、現在の私にはわからない。

①から⑥までの被用者は、労働時間規制法の適用除外となる可能性があるにすぎない。実際に適用除外され、真にエグゼンプト被用者とされるためには、さらに二つの主要な要件を満たす必要がある。

第1要件は給与ベースと給与水準であり、週給で455ドル以上であることである。給与ベースとは、単純化していえば、時給 (hourly) でなく、週給・月給・年俸 (salary) であることである。①から⑥までの被用者であっても、時給払いであればノン・エグゼンプト被用者であると、一般的には言ってよい。もっとも例外があり、そのうちの重要な例外は、⑤コンピュータ被用者の場合である。コンピュータ被用者であると、時給払いであっても、時給27.63ドル以上であると要件を満たす。この例外が規定されたのは、コンピュータ被用者に時給払いが多いという米国の雇用慣行に配慮したからである。

週給455ドルは年額23,660ドルとなる。為替レート (たとえば1ドルが116円) や OECD 購買力平価 (たとえば1ドルが129円) で円換算すると、年額274~305万円となる。これは低い給与水準といってよいだろう。

エグゼンプト被用者の第2要件： 職務内容

第2要件は職務内容である。第1要件を満たしても、その被用者がつく職務の内容によっては、エグゼンプト被用者とされない。どのような職務内容であるのかが、非常に重要である。

どのような職務内容がエグゼンプト職務とされるか、また、されないのかは、上記の①

から⑤までのそれぞれについて、労働長官定義規則が詳細に規定している。労働長官定義規則は、このために存在するといってよい。一例として、ジャーナリスト職務についての規則の解説 (米国労働省ホームページ掲載) を翻訳しておこう。ジャーナリストはホワイトカラー的な働き方の典型例だという意見があるが、それが米国の労働時間規制法でどう扱われているかを確認するためである。

「連邦の判例法に依拠して、2004年の労働長官定義規則が明確にしたのは、新聞、雑誌、テレビなどのメディアの被用者が [創造的] 分類の専門的被用者としてのエグゼンプト被用者にならないことであり、その条件は、これら被用者が日常的な情報や、すでに公知の情報の収集・編集・記録だけに従事する場合、またニュース内容への独自の解釈や分析に貢献していない場合である。たとえば、プレスリリースを書き直したり、日常的な地域の出来事取材して公表情報についての一般的な記事を書く記者は、エグゼンプトの [創造的] 専門的被用者ではない。仕事内容について、使用者の実質的な管理を受ける記者も、エグゼンプトの [創造的] 専門的被用者とみなされない。しかし、つぎのような被用者は、エグゼンプトの [創造的] 専門的被用者とみなされることがある。すなわち、その主要な職務が、ラジオ、テレビなどの電子メディアへの出演、調査的なインタビューの実施、社会的事件の分析または解釈、社説、論説コラムなどの評論の執筆、ナレーターまたはコメンテーターとしての出演——である場合である。このように、ジャーナリストの職務は、ノン・エグゼンプトからエグゼンプトまで連なっていて多様である。ジャーナリストは、その仕事に創造性と独創性が低いほど、使用者の管理を多く受けるほど、エグゼンプトとみなされる可能性は低くなる。ジャーナリスト

を一括するエグゼンプションは存在しないし、これまでも存在したことはない。逆に、それは個別事例ごとに判断されなければならない。このことはすべての職務におけるエグゼンプション分類にもあてはまる。大多数(majority)のジャーナリストは、公表情報の収集と編集をおこなうだけであって独創的創造的な解釈や分析に貢献しないので、エグゼンプト被用者にならない可能性が高い」

「大多数のジャーナリストは……エグゼンプト被用者にならない可能性が高い」という米国連邦政府の解説を読むと、意外と感じる読者も多いのではなかろうか。この解説は、職務内容という第2要件の重要性を示している。ここで、あらためて想起したいことは、米国の雇用慣行は職務基準だということである。使用者は、まず職務を設定し、つぎに、その職務にあわせて被用者を採用し配置するという雇用慣行である。この雇用慣行をもとにして、第2要件は規定されている。第2要件の重要性は第1要件以上といってよいであろう。言い換えると、第2要件があるゆえに、低い給与水準を第1要件としても労働時間を規制できるのである。

これに付言すると、第2要件を満たさなくてもエグゼンプト被用者とみなす規定が、2004年に追加された「年収10万ドル以上の被用者」カテゴリーといってよい。このカテゴリーは職務内容を事実上は基準としない。この額を、為替レートやOECD購買力平価で円換算すると、1,160～1,290万円以上となる。この高い給与水準であれば、職務内容を不問とするのである。

ところで日本の雇用慣行は、使用者は、まず被用者を雇い入れて、つぎに、その被用者にあわせて担当職務の内容や範囲を融通無碍に変化させる。いわば、職務の概念がない雇用慣行といってよい。この日本の雇用慣行に

慣れた感覚からは、米国の第1要件は理解できても、第2要件は理解しづらく、それを無視することになりがちである。結果として、ジャーナリストはホワイトカラー的な働き方の典型例であるからには、米国では一括してエグゼンプト被用者であるにちがいない、との誤解が生まれやすい。しかし、それは誤りである。第2要件を無視できるのは、ジャーナリストであっても、年収10万ドル(1,160～1,290万円)以上の場合である。

州法、判例法、労働協約、さらに労働市場による「規制」

これまで述べてきたことは、米国連邦政府による労働時間規制法であった。しかし米国では、これ以外の労働時間規制も考慮しなければならない。その主要な第一は州法であり、第二は裁判所の判例法であり、第三は労働協約である。さらに言えば、逆説的であるが、労働市場による「規制」もある。これらは日本でほとんど存在しない規制なので、留意が必要である。また、これらはすべて、ホワイトカラーのエグゼンプト被用者が規制の主要な対象であると言ってよい。もっとも私は、とくに2004年の連邦法改正後については、これら規制を十分に知らない。おもに旧法下の状況を念頭に、以下は記述する。

連邦政府と各州の立法権限は、労働時間規制法についてまったくの同等である。このため大半の州では、その州独自の労働時間規制法がある。連邦法と州法に規制の差があるときは、被用者に有利な規定が適用される。やっかいなことは、連邦法と州法は類似の内容と用語であることが多いけれども、しかし、微妙な差があることも少なくないことである。私の手元に1994年発行のカリフォルニア州労働法の解説書があるが、その労働時間規制法

の解説は、もっぱら、この微妙な差の解説にあてられている。実務的には、連邦法と州法の規制は同等に重要であり、その差は微妙でも影響は大きい。

判例法も、連邦と州の両方で重要である。米国がもともと判例法重視の国であることのほか、つぎのような理由が重要度を高めている。

まず、労働時間規制法における連邦法と州法の微妙な差の存在である。どちらの法がどう適用されるかの最終判断は、裁判所によらざるをえない。ついで、職務内容という第2要件の存在である。労働長官定義規則はそれを詳細に規定しているが、同時に、個別事例ごとの判断であることも強調している。個々の職務内容は規則で規定できないから、これは当然であろう。また当然にも、個別事例の判断が労使間で分かれることも多い。したがって最終判断は、裁判所によらざるをえない。そもそも、上記の米国労働省の解説によれば「連邦の判例法に依拠して、2004年の労働長官定義規則が明確にした……」のである。判例法の重要度は明白である。

労働協約が、法による規制以上に、被用者組合員に有利な内容を規定することがある。もっとも、米国におけるホワイトカラーの労働組合は公務公共部門など一部に限定されるので、事実上は一部でしか労働協約による規制は意味をなさないかもしれないけれども。労働協約による規制の特徴は、私の印象によれば、時間外割増賃金の割増率の引き上げよりも、時間外割増賃金を支払わせる被用者組合員の範囲の拡大（すなわちエグゼンプト被用者組合員のノン・エグゼンプト扱い化）にある。米国の労働組合中央組織 AFL-CIO は、2004年連邦法改正を「改悪」と認識していて、その是正を、一つは労働協約の改訂によって、今一つは民主党が有力な州での州法改正によ

って達成しようとしている。

労働市場による「規制」とは、当該職務の労働市場が被用者に有利な「売り手市場」である場合、これを使用者が勘案して、法ではエグゼンプトである被用者を、その企業の経営方針としてノン・エグゼンプト被用者に扱い、時間外割増賃金を支払うことである。この前提にあるのは、米国の当該職務の労働市場が企業横断的なことである。あるいは米国の使用者に、法規制が文字どおりの最低基準と理解されていることである。日本の労働組合中央組織である連合が2005年に調査訪問したヒューレット・パカード社の一部職務は、その例のように思われる。一般に、コンピュータ関連の職務にみられることが多いと思う。これは、こうした被用者の離職を抑制する足止め策である。労働時間の法規制とは、理論的には、労働市場メカニズムを規制することによってよいが、その法規制を上回る「規制」が労働市場メカニズムから生まれるというのは、なんとも逆説的である。

* * *

米国の「ホワイトカラー・エグゼンプション」に日本もならうべきだ、との議論が登場してから久しい。これに関連する不正確な議論を批判する論文を、私は1993年に公開したことがある（「アメリカの大卒ホワイトカラーに残業手当はつかないのか」『賃金と社会保障』1119号）。その時点よりは現在の議論は進歩したと思うが、依然として、正確さの点で十分とは言えない。この文章は、米国の事情について、これらは少なくとも考慮すべきだとの諸点を指摘したつもりである。

（えんどう・こうし＝明治大学経営学部・教授）