

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える  
— 米国の労働時間法制の理念と現実 —

島田陽一・早稲田大学法学学術院教授

2005年11月25日報告



## ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構のビジネス・レーパー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーパー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

### 1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーパー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーパー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーパー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

### 2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

### 3. 参加対象：①企業・事業主団体の使用者側のモニター

#### ②単組・産別労組の労働側のモニター

※上記2種類の対象にその都度、開催案内を通知し、参加募集を行う。

### 4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み適宜、モニター等に情報提供する。

## 報告者プロフィール

しま だ よう いち  
島 田 陽 一 早稲田大学法学学術院兼法務研究科教授

1953年生まれ。1975年、早稲田大学法学部卒業。1983年、早稲田大学大学院法学研究科博士課程（後期）単位取得。小樽商科大学教授を経て、現職。

主な著書・論文として、共著「労働法第2版」（有斐閣）、「リストラ時代 雇用をめぐる法律問題」（旬報社）、「戦後労働法学説史」（旬報社）、「目で見る労働法教材第2版」（有斐閣）、「雇用をめぐる経済と法」（日本労働研究機構）、「欧米の社会労働事情—イギリス・フランス・ドイツ・イタリア・EU・アメリカ 欧米人の仕事と暮らし」（日本ILO協会）、論文「非正規雇用の法政策」（日本労働研究雑誌）、「解雇規制をめぐる立法論の課題」（日本労働法学会誌）、「企業における労働者の人格権」（講座21世紀の労働法第6巻）、「ホワイトカラーの労働時間制度のあり方」（日本労働研究雑誌）——など。

## 目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I. 基調報告「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える	
— 米国の労働時間法制の理念と現実」	1
1. 今なぜホワイトカラー・エグゼンプションが注目されるのか	3
2. 日本の労働時間法制の問題点はホワイトカラー・エグゼンプションの導入で 解決可能か	5
2-1. 大きく異なる日米労働時間法制の基本構造	5
2-2. 現行法の問題点	
2-2-1. ① 時間外労働の実態との乖離	6
2-2-2. ② 管理監督者の範囲の実態との乖離	7
2-2-3. ③ 裁量労働制の実態との乖離	10
3. 米国の労働時間法制の本質とは	12
3-1. 米ホワイトカラー・エグゼンプションは割増賃金支払義務の適用除外に 過ぎない	12
3-2. エグゼンプション範囲の問題点と俸給、職務要件の見直し	12
4. ホワイトカラーの労働時間法制の今後のあり方をどう論じるか	14
4-1. 法と実態の乖離の解消が大前提	14
4-2. 仕事量の裁量がないホワイトカラー層は慎重に議論	15
4-3. 新たな労働時間管理手法も視野に入れた検討を	16
II. 討議概要	17
1. 裁量労働制と仕事量の規制について	17
2. 管理監督者の範囲の考え方について	19
3. 新俸給要件の見方について	20
4. 裁量労働制と不払残業について	20
III. 報告レジュメ	23
IV. 付属資料	27
① 米国のホワイトカラー・エグゼンプション制度の概要	29
② 今後の労働時間制度に関する研究会報告書（概要）	37
V. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧	38



I. 基調報告 及び II. 討議概要





## I. 基調報告

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える—米国の労働時間法制の理念と現実—」

### 1. 今なぜホワイトカラー・エグゼンプションが注目されるのか

ホワイトカラー・エグゼンプションをめぐるのは、総合規制改革会議が03年12月に答申（「規制改革の推進に関する第3次答申——活力ある日本の創造に向けて」）を出し、それを受ける形で04年3月（改訂版は05年3月）、「規制改革・民間開放推進3か年計画」が閣議決定された。同計画は「新しい労働者像に応じた制度改革」として、「米国のホワイトカラー・エグゼンプションの制度（その改革の動向を含む）を参考にしつつ、裁量性の高い業務については改正後の労働基準法の裁量労働制の施行状況を踏まえ、労働者の健康に配慮する等の措置を講ずる中で、適用除外方式を採用することを検討する」と謳い、その際には「現行の管理監督者等に対する適用除外制度の在り方についても、深夜業に関する規制の適用除外の当否を含め、併せて検討する」よう求めている。

労働法制の最近の傾向として、総合規制改革会議などの方針に掲げられた事項については、迅速に立法化が検討されることは周知の事実だろう。この間の労働基準法、職業安定法、労働者派遣法などの改正は、まさにそうした流れの中に位置づけられる。ホワイトカラー・エグゼンプションについても、閣議において、極めて具体的な指摘を受けた以上、行政はこれをいかに実施するか腐心せざるを得ない。厚生労働省は、05年4月に労働基準局長の私的研究会として「今後の労働時間制度に関する研究会」（通称・労働時間制度研究会）を設置しており、06年1月にも報告書がまとまるとみられている（付属資料②参照。06年1月27日に報告書が提出された）。そしてその中では、労使がそれぞれ主体的に、自律的な働き方を選択できるようにするためには、労働時間規制から外れる弾力的な労働時間制度を用意する必要があるといった問題意識が、具体的に示される見込みである。

労働立法のプロセスを振り返っておくと、通常、まず厚生労働省内にこうした研究会が組織され、有識者が報告書を出し、これが労働政策審議会に提示され、労使が同意できるか否かを議論した上で政府案がまとめられる。同省内ではすでに、労働契約法制に関する検討が労働時間法制のそれと併行して進められているが、前者については05年9月に報告書が公表され、現在、労働政策審議会労働条件分科会での議論が始まっている。同報告書にも触れられているが、同省は、労働時間法制と労働契約法制をセットのものとして法制化したいという意向があるようである。

一方、05年6月には日本経団連が、「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」を発表している。この提言は、現行の労働時間法制について、フレックスタイム制や変形労働時間制、裁量労働制などはあるが、導入要件が厳しかったり、対象分野が限定され過ぎていたりして、全体としてはなお、柔軟度が不充分だと批判した上で、ホワイトカラーの働き方は裁量性が高く労働時間の長さや仕事の成果が比例しないため、成果主義賃金制度などが

増えているのであり、労働時間と非労働時間の境界が曖昧化する傾向は、IT 機器の普及やモバイルワークの拡大などに伴い、とくにホワイトカラー職種で今後ますます強まる可能性もあるとの認識を示している。つまり、ホワイトカラーの労働時間概念は、賃金計算や健康配慮措置の基礎となる労働時間とは分けてしかるべきであり、それは多様な働き方や柔軟な勤務時間、裁量性の拡大、あるいは仕事と生活の調和の実現を求める労働者側のニーズに合致するだけでなく、企業側にとっても高付加価値の創造や生産性の向上、労働意欲の導出といった観点から重要なのだとの指摘である。

労働時間法制の現状とホワイトカラーの働き方のこうした特徴を踏まえた上で、日本経団連の提言は、現行以上にホワイトカラーの多様な働き方を可能にする柔軟な労働時間制度が必要であり、それがまさにホワイトカラー・エグゼンプション制度の新設（労働基準法 41 条 4 号として法文化すべき）に当たるとしている（日本経団連『ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言』の業務要件と賃金要件参照）。すなわち、現行の管理監督者に対する労働時間、休日規制の適用除外（労働基準法 41 条 2 号）に加え、さらに仕事の専門性と時間管理についての自己裁量性が高いホワイトカラーを、新たに労働時間規制の適用除外とすることを提案している。具体的には、日本経団連の提言はそのための対象業務要件と賃金

日本経団連「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」の業務要件と賃金要件

(※日本経団連「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」(05 年 6 月)より抜粋)

業務要件	賃金要件	その他
現行専門業務型 裁量労働制対象業務	(賃金要件なし)	——
上記の業務を除く裁量的業務であって、法令で定めた業務 ただしこれ以外の業務であっても、 <u>※労使協定の締結又は労使委員会の決議による場合には、対象業務が追加することができるものとする。</u>	当該年における年収額が 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	※の場合、労使協定の締結、労使委員会の決議のいずれでも追加が可能。
	当該年における年収額が 400 万円（又は全労働者の平均給与所得）以上 700 万円（又は全労働者の給与所得の上位 20%相当額）未満の者	※の場合、労使委員会の決議による場合に限り追加が可能。

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

\*1 額はあくまでも例示であり、さらに詳細な検討が必要である。

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

【参考】 年収 700 万円の基準は、職業安定法施行規則に基づき、求職者から手数料を徴収できる経営管理者、科学技術者等の範囲の基準とされている額である。

要件を掲げ、とくに年収が700万円以上の者については、労使協定の締結あるいは労使委員会の決議により、エグゼンプションを可能にするというスタンスをとる一方、年収が400万円以上700万円未満の者に関しては、労使委員会の決議が必要という枠組みを提示している。併せて、労働基準法41条2号に定める管理監督者の範囲については、深夜業（午後22時から午前5時まで）の割増賃金の規制対象からも外すべきではないかと、改めて提起している。

いずれにせよ、使用者側からは米国のホワイトカラー・エグゼンプションを強く意識したかなり具体的な提起がすでになされており、こうした政府、使用者側の動きが、日本におけるホワイトカラー・エグゼンプションをめぐる今般の議論の高まりの背景であり、また本日、米国のそれを詳しく取り上げる意義でもある。

## 2. 日本の労働時間法制の問題点はホワイトカラー・エグゼンプションの導入で解決可能か

### 2-1. 大きく異なる日米労働時間法制の基本構造

まず、日本の労働時間法制の問題点が、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入という方向で果たして解決可能なのかということを考えてみたい。日本の労働時間法制の基本構造は、実は基本理念からして米国のそれとは全く異なっている。

労働時間規制は、通常、どの国においても労働立法の原点であり、我が国では1911年に制定された工場法の主たる規制対象が、まさに労働時間だった。同法の内容は、女子・年少者の所定労働時間を12時間とするなどであり、こうした規制は明らかに、労働者の生命・健康を保護するという社会政策的な配慮から登場してきたものである。（当時の時代背景に関心のある方は、『職工事情』（岩波文庫）という、当時、農商務省商工局が全国の工場を調査してまとめた報告書をご覧ください）。

現在では、労働時間の長さの制限は、労働者の生命・健康の維持、あるいは労働者の福祉の向上のために欠かせないという理由で、ILO（国際労働機関）第1号条約（「8時間労働条約」とも称される）に定められている。また、国連が採択した国際人権規約の中にも、確保すべき労働条件の一つとして労働時間の長さの合理的な制限が謳われている。つまり、現代社会においては、労働時間の長さの規制は単なる政策的課題にとどまらず、国際的に人権問題として捉えられている。そして、憲法27条2項において、勤労条件の法定主義を定め、かつ国際人権規約を批准している我が国においては、労働時間の長さの規制に係る議論は、基本的には健康維持、生命維持という人権の側面を勘案しつつ行われる必要があり、逆に労働時間の長さの規制を柔軟にすることは、ある種の人権の制約にもつながるため、相応の合理的理由を要求されるものと考えねばならない。

日本では、労働基準法の中で法定労働時間が定められている（32条）。周知のように、現在は週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならないと法定されており、これを超えて労働させる使用者に対しては罰則を科している。ここでいう使用者には、法人の場合は事業主だけでなく、事業の経営担当者などを含む（労基法10条）。そのため例えば、上司が

法違反の労働を命じれば、その上司が労働基準法上の使用者として罰則の対象になる。また、労働基準法には両罰規定もあるので、この場合、上司だけではなく、法人も罰金を科せられる仕組みになっている。法定労働時間を設定し、罰則つきで担保するこうした仕組みは、日本や大陸欧州では基本的な規制のあり方である。一方、米国はそうした法体系を採っておらず、この点でまず、日米の労働時間法制は大きく異なっている。

日本の労働時間法制の基本構造の第二の特徴は、労働基準法 36 条に定める時間外労使協定（三六協定）を結べば、法定時間外労働を行わせることができるという側面を併せ持っている点である。労働基準法制定の際の中心的人物であり、後に参議院議員となった寺本廣作氏によれば、日本の労働時間制度は、ILO を硬式とすれば言わば軟式に当たるそうである。ILO でいう時間外労働は一時的、臨時的なものであり、極めて制限的に、非常に厳しい条件下で行われるものであるが、これに対して日本のそれは、ILO をモデルに定められたにもかかわらず、緩やかになっているという。なぜ、そうなったのか。政府は当初、国際社会に対する面目のため、ILO が示す国際水準を労働基準法に盛り込もうと動いたが、所定労働時間が 9～10 時間だった当時の実態からみれば、8 時間は到底無理だという猛反発が起こった。そこで時間外労働については緩やかに規制し、非常に多くの業種で 40 条の特例（労働時間及び休憩の特例）も設けるから、とりあえず法案だけは通してくださいということになったのが実情のようである。同様に、時間外労働に対する割増賃金率についても、政府は当初、国際水準と同じ 5 割増をめざしたが、到底そんなには支払えないという使用者側の反発を受け、2 割 5 分増に落ち着くこととなった。そうした妥協の産物が、ほとんど今でも続いていることになるわけだが、我が国の労働時間法制は、厳しく規制する形を採りながらも、さまざまな事情から言わば穴開きでスタートした点に、大きな特徴があると言えるだろう。

## 2-2. 現行法の問題点

### 2-2-1. ①時間外労働の実態との乖離

日本の労働時間法制が現在、どのように機能しているかを考えるとき、実態との関係で注視しておきたいいくつかのポイントがある。一つは、過剰な不払残業の実態である。労働基準監督署の指導による 04 年度の賃金不払残業の是正結果が、今年（平成 17 年 9 月末）、厚生労働省から公表されたが、それによると、一企業あたり 100 万円以上の賃金不払残業があった（割増賃金が支払われた）会社は 1,437 企業、対象労働者は 16 万 9,111 人で、額にして 226 億 1,314 万円にのぼっている。平均すると、一企業あたり 1,574 万円、労働者一人あたり 13 万円の未払いがあったことになる。現在、同省が厳しく取り締まっているというが、労働基準監督官による抜き打ち検査である臨検はそれほど頻繁に行われるものではなく、多くは労働基準法 104 条に基づく労働者からの申告によるものというから、これだけの是正結果も氷山の一角に過ぎないことは明らかである。大手有名企業で本来、優良とされているようなところでさえ、巨額の時間外労働の不払いがあったと報道されるのが現在の実態であ

り、いわば軟式労働時間がさらにやわらかくなってしまっているこの状況は、否めない現実として受け止める必要がある。この点、ホワイトカラーに対する労働時間規制の今後のあり方を考える上でも、一つのポイントになるだろう。

## 2-2-2. ②管理監督者の範囲の実態との乖離

次に、日本の労働時間規制が機能しているかをみるためのポイントは、管理監督者の範囲の実態である。先述したように、我が国の労働時間法制は、管理監督者に対しては労働時間規制の適用を除外している。

### 管理監督者の関係条文（抜粋）

○労働基準法（1947年法律第49号）

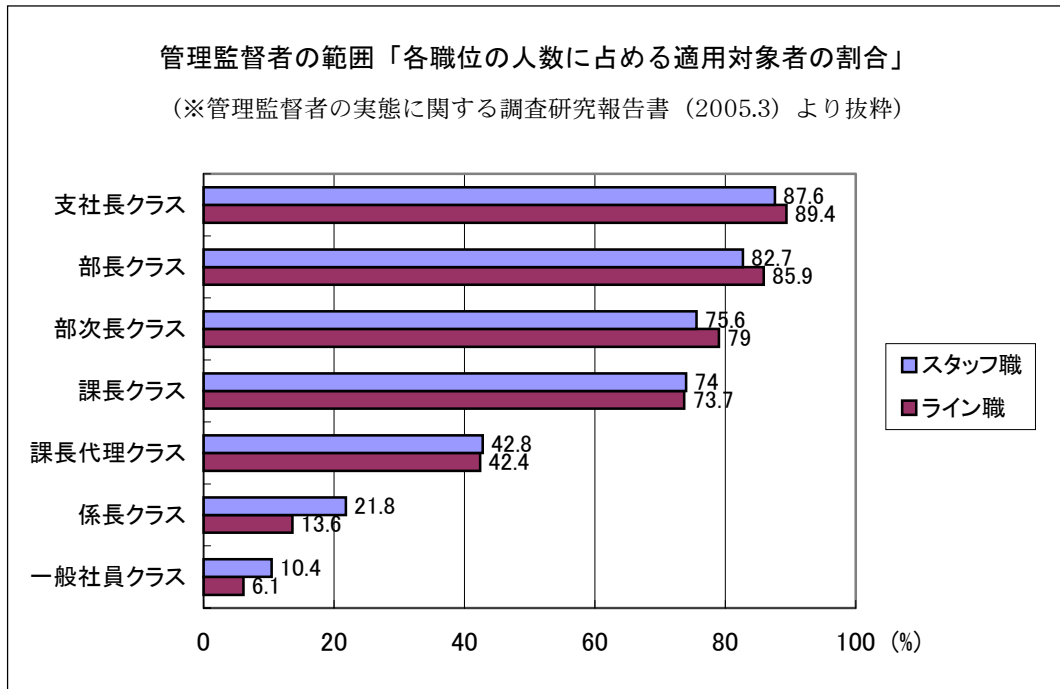
（労働時間等に関する規定の適用除外）

第41条 この章、第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

労働基準法41条2号は、ILO第1号条約の条文をそのまま持ってきた関係で、非常に簡単なものであり（「管理監督者の関係条文」参照）、本来はこの部分でどうやって管理監督者の範囲を国が判断するのか、あるいは労使が決めるのか、その手続はどうするかが検討されてしかるべきだったが、何より法制化を優先したことで、法の予定した範囲と実態が極端にかけ離れてしまう現状を招いてしまった。これまで、そうした状況を把握できる実態調査はほとんど行われてこなかったように思われるが、私も参加した厚生労働省の委託研究「管理監督者の実態に関する調査研究報告」（05年3月）で明らかになったことを、若干紹介してみたい。

同研究で実施したアンケート調査によると、ライン職、スタッフ職も含め、実は課長クラス以上は75%位が、すでに管理監督者扱いすなわち労働時間規制の適用除外になっている。課長代理クラスでも42.8%が管理監督者として扱われ、係長クラスでも2割ぐらいが適用除外であり、すなわち管理監督者の実態は、本来、法が予定した状態とは大きくかけ離れてしまっていることが浮き彫りになった（管理監督者の範囲「各職位の人数に占める適用対象者の割合」グラフ参照）。



行政解釈あるいは判例によると、管理監督者とは、一つには「経営者と一体的な立場にある」者のことであり、具体的には経営戦略の決定の際の署名者である（「管理監督者の関係通達」参照）。我が国の場合、管理監督者と呼ばれる者はもちろん、相当下位にあっても稟議などの形で決定プロセスには関与する。しかし、経営戦略の決定そのものへの関与とは、人事労務管理についての決定権、業務遂行方法に係る裁量性を持っているということである。

同調査では、具体的な職務についても聞いているが、課長職レベルは経営戦略についての決定プロセスに関与するだけであり、人事労務管理については決定権がなく、ゆえに業務遂行方法も結局は、上司と相談して決めているという。また、行政解釈によれば、経営者との一体性に加え、「その地位にふさわしい処遇」も管理監督者の一判断要素となるが、同調査を見る限り、課長職レベルの年収は、やはり部長・次長クラスとは相当開きがある。

しかしながら、労働時間については、結局のところ自己申告制であるため、もちろんケース・バイ・ケースだが、仮に裁判で争うならこうした課長職クラスは恐らく、管理監督者には当たらないと判断される可能性が高いだろう。要するに、管理職扱いにすれば残業手当を出さなくていいというのが何となく一般化しているだけであり、実は法が予定した範囲はそういうものではなかったのである。先述のように労働基準法 41 条 2 号は届け出も要らなければ、労使協定も要らないため、企業側が誰それを管理監督者として扱おうとひとたび決めればそれで終わり、後は訴訟でも起こさぬ限りは管理監督者扱いのままになってしまう。こうした現実を受け止める必要があり、この点もやはり、ホワイトカラーに対する労働時間規制の今後のあり方を考える上で大きなポイントになるだろう。

## 管理監督者の関係通達

### 【監督又は管理の地位にある者の範囲】

法第41条第2号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。具体的な判断にあたっては、下記の考え方によらるたい。

### 記

#### (1) 原則

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規則の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

#### (2) 適用除外の趣旨

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限って管理監督者として法第41条による適用の例外が認められる趣旨であること。従って、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

#### (3) 実態に基づく判断

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた地位（以下「職位」という。）と、経験、能力等に基づく格付（以下「資格」という。）とによって人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるに当たっては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があること。

#### (4) 待遇に対する留意

管理監督者であるかの判定に当たっては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

#### (5) スタッフ職の扱い

法制定当時には、あまり見られなかったいわゆるスタッフ職が、本社の企画、調査等の部門に多く配置されており、これらスタッフの企業内における処遇の程度によっては、管理監督者と同様に取扱い、法の規制外においても、これらの者の地位からして特に労働者の保護に欠けるおそれがないと考えられ、かつ、法が監督者のほかに管理者も含めていることに着目して、一定の範囲の者については、同法第41条第2号該当者に含めて取扱うことが妥当であると考えられること。(昭22.9.13発基17号、昭63.3.14基発150号)

### 2-2-3. ③裁量労働制の実態との乖離

厚生労働省の労働時間制度研究会では、裁量労働制に係るアンケートが実施され、その結果の概要が公表されている (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/s0907-6.html>)。裁量労働制には専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の2種類があるが、同アンケート結果からもやはり、当初、法が予定したような運用には必ずしもなっていない実態が見えてくる。

一例をあげると、裁量労働制の適用者に対する出勤・退勤時刻の適用の有無について、私は裁量労働制というからには一律の出退勤時刻を定めないのが前提のように思うのだが、実態としては専門業務型は27.5%、企画業務型は12.1%の事業場で「一律の出退勤時刻がある」としており、「出退勤時刻は自由だが出勤の必要がある」事業場もそれぞれ61.1%、80.9%にのぼっている。また、裁量労働制の適用者に対する、管理監督者の仕事の指示については、「業務の目的、目標や期限等基本的事項を指示する」としている事業場が専門業務型で75%、企画業務型でほとんど(91.1%)を占めている。さらに、設置義務の課せられている苦情処理窓口の利用状況をみると、実際に苦情があったとしている事業場はそれぞれ5.0%、1.6%にすぎず、ほとんど利用されていないことが分かる(「労働時間制度研究会アンケート結果」グラフ参照)。

つまり、裁量労働制に移行しても、同アンケート調査をみる限り、本来、自由な労働時間を与え、かつ能力にふさわしい処遇が得られるという点で労働者側にこそニーズがあると言われる裁量労働制も、それを体現している者が、どうもそれほど多くないという印象を持たざるを得ない。私自身、この結果に少々びっくりしたというのが本音である。

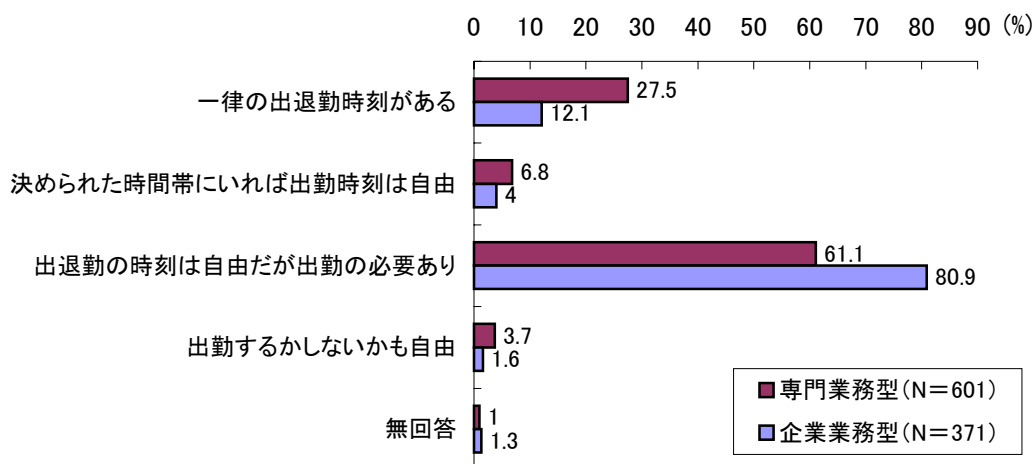
そうした中で、現在、我が国では労働時間の長さの二極化が進んでおり、いわゆるパートなど週35時間未満の労働者層も増える一方、週80時間以上働く労働者層が増加している(労働者の労働時間の実態「週労働時間60時間以上男性雇用者割合」グラフ参照)。しかも、JILPTの調査研究「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(労働政策研究報告書No.22)によれば、ここ10年でそうした層は相当、増加傾向にあるという。この



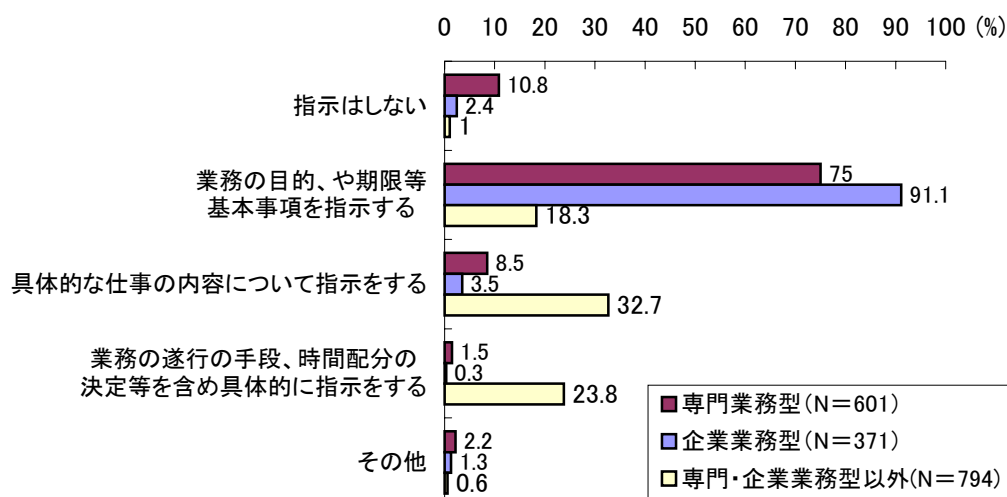
### 労働時間制度研究会アンケート結果

(※厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会」資料 (http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/10/dl/s1027-6f1.pdf) より抜粋)

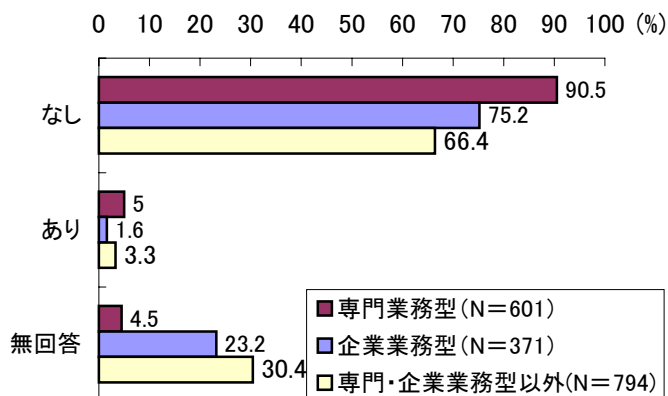
#### ○裁量労働制適用者に出勤・退勤時刻を適用するとの定めがあるか

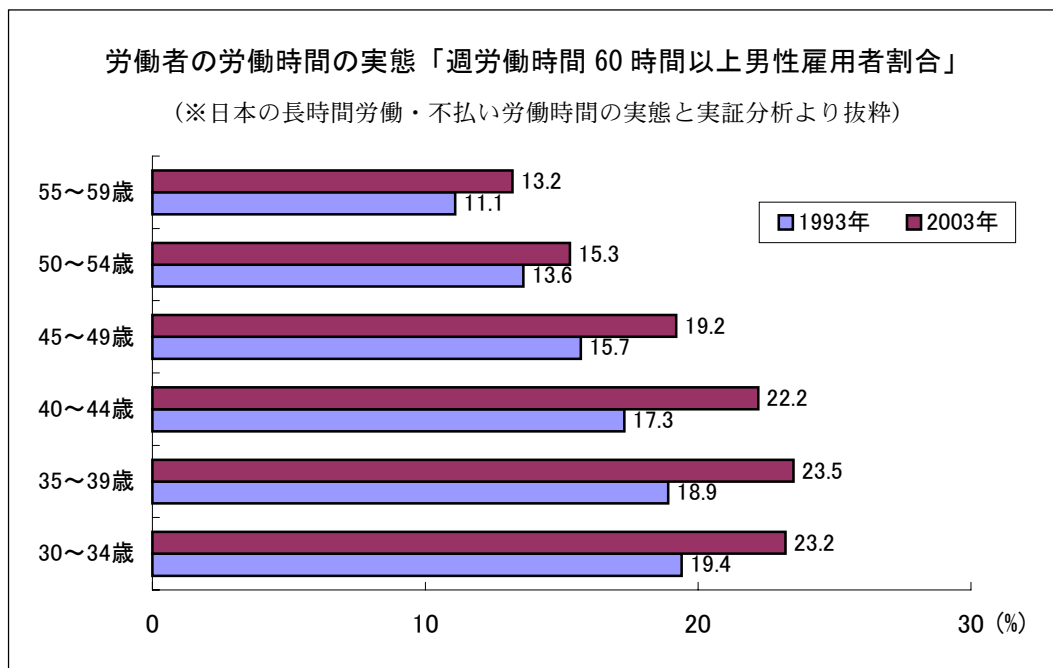


#### ○管理監督者の労働者に対する仕事の指示の仕方



#### ○苦情の有無





ような状況下で、果たしていま、ホワイトカラー・エグゼンプションを考える必要があるのか、その場合、米国の制度は本当に参考となるのか。さらに、ホワイトカラーの労働時間制度はどうあるべきなのかについて、そもそも議論する必要があるのではなかろうか。

### 3. 米国の労働時間法制の本質とは

#### 3-1. 米ホワイトカラー・エグゼンプションは割増賃金支払義務の適用除外に過ぎない

ここまで日本の労働時間法制の基本構造をみてきたが、同様に米国についても話を進めたい。米国の労働時間法制の基本は、1938年に制定された公正労働基準法（Fair Labor Standard Act、FLSA と略す）にある。同法は、1週あたり40時間を超えて働かせる場合は50%の割増賃金の支払い義務を生じると定めている。米国の労働時間法制には、日本のような法定（上限）労働時間という概念は存在しない。ただ週あたり40時間を超えて働かせる場合は割増賃金を支払う必要があるという規定になっている。労働者の所得増大を抑制しないため、また、割増賃金を付加することによりワークシェアリング効果を期待したために、このような規定になったと言われるが、いずれにしろ米国の労働時間法制は、基本構造として人権という観点から派生する健康確保といった配慮がそもそもない点で、日本のそれとは大きく異なる。

#### 3-2. エグゼンプション範囲の問題点と俸給、職務要件の見直し

米国のホワイトカラー・エグゼンプション（割増賃金支払義務の適用除外）は、同法の委任を受け、労働省の労働長官が作成する規則（ホワイトカラー・エグゼンプト（免除）規定項目）により、その適用基準が決まる仕組みになっている。これまでもさまざまな見直し

が行われてきたが、04年8月に新しい規則の制定、つまりホワイトカラーと規定する要件である俸給要件の引き上げと、職務要件の変更が行われたことは記憶に新しいだろう。俸給要件については、旧要件下では週155ドル以上を満たせばホワイトカラー・エグゼンプションの適用対象としていいことになっていたが、この155ドルというのは日本円に換算して1万5,000円から2万円程度にすぎず、一般に206ドルと言われる米国の最低賃金さえ下回るため、事実上、機能不全に陥っていると言われていたことから見直しが図られた。また、職務要件については、旧要件では単純作業のようなものまで含まれ、未払割増賃金の支払いを求める集団訴訟が増えていることから、見直しが行われることとなった。米国では、クラスアクションとは違うが集団訴訟の手続きが認められているため、訴訟を起こした原告数が少なくても、ひとたび認められればその効果は全体に及んで、総額では高額な未払割増賃金になることもある。弁護士に事欠かないこともあり、ホワイトカラー・エグゼンプションの未払割増賃金の支払い訴訟はいまや、商売になる訴訟として頻発している。こうした反省に立って見直したのが今回の新規則である。以下、簡単に解説してみたい。

ホワイトカラー・エグゼンプションを行うには、2つの規定要件、俸給あるいは報酬要件と職務要件を満たす必要がある。俸給要件があるため、労働者には原則として実労働日数や時間数にかかわらず、所定の賃金が支払われる。仮に意図的に不適切な減額があった場合は、適用除外の効果が否定されることになるが、1日単位の欠勤については減額が可能のため、具体的な効果としては1日未満の欠勤時間についての賃金カットが不可能ということのようである。職務要件には、主として管理的被用者、運営的被用者、専門的被用者——の3つがある（それぞれ管理職エグゼンプト、運営職エグゼンプト、専門職エグゼンプトと呼ぶ人もいる）。まず管理的被用者とは、①主たる職務が企業または部下等の管理である②2人以上の被用者を定常的に指揮監督している③一定の人事上の権限を有する——の3要件を満たす、要するに部下を有する管理監督者のことである。運営的被用者は、主として使用者や経営、事業運営全般に直接関連するホワイトカラー業務に従事し、かつ重要事項に関して裁量と独立的判断を行使する者とされており、日本のイメージからするといわゆるスタッフ職、経営補佐役に相当する。専門的被用者は、学問的専門職あるいは創作的専門職、コンピューター関連職など、いわゆる専門職である。日本のイメージからすると、例の専門業務型裁量労働制の適用対象労働者に近いわけだが、対象業務は日本ほど限定されてはいないため、より広い範囲をカバーできると言われている。

新規則では、俸給要件を旧・155ドルから新・455ドルまで引き上げ、また、年収10万ドル以上、日本円に換算して約1000~1200万円以上の者の職務要件を大幅に緩和した。職務要件の緩和は、年収1000万円以上の高給者についてなされ、管理的被用者、運営的被用者はそれぞれ、要件のうちいずれか一つを満たしていれば適用除外に移行していいとした。こうした発想が、日本でも年収700万円以上の場合には要件を緩和してもいいのではないかという、日本経団連の提言の発想につながっている。米国におけるエグゼンプション範囲は、

日本に比べて相当広いと言われている。労働統計によれば、日本では雇用者のうち部長がおよそ 3.8%、課長は 8.3%に過ぎない。これに対し、やや古い統計だが米国では、どの文献もおよそ 20~21%となっており、非典型雇用も含む全雇用者の 5 人に 1 人が、現在、適用除外に該当しているとみられている。新規則により、具体的には不払い残業の支払いを求める集団訴訟という形で起こる、エグゼンプション範囲をめぐる紛争が解決に向かうのかは、まだ有為な統計資料がないため分からないが、識者によると新規則でもまだまだ抽象的で、紛争を収める決定打にはならないとみられている。

日本の労働時間制度の今後のあり方を考える上で、米国のホワイトカラー・エグゼンプションは、一つの参考にはなるにしても、少なくとも次の 2 点に注意する必要がある。一つは、何を適用除外するかという点である。日本の労働時間法制には、人権への配慮からそもそも法定労働時間という罰則つきの上限規制がある。この規制の適用を除外するというのと、米国のように 40 時間を超えると割増賃金を支払う義務が生じるという部分を適用除外するのでは、同じエグゼンプションと言っても意味合いは相当異なる。二つめは、本国でもまだ、さまざまな議論があるのに、俸給、職務要件というもので果たして本当に、適切な適用範囲が確定できるのかという点である。こうしたことを充分踏まえた上で、以下では日本におけるホワイトカラーの労働時間法制の今後のあり方をどう考えてゆけばいいかについて、若干考察してみたいと思う。

#### 4. ホワイトカラーの労働時間法制の今後のあり方をどう論じるか

##### 4-1. 法と実態の乖離の解消が大前提

日本では、ホワイトカラーの労働時間制度の実情は、労働基準法が予定していた規範と相当乖離していると先述した。つまり、すでに紹介した労基法 41 条 2 号の管理監督者の範囲の問題に示されるように法と実態が非常に乖離しているのだから、新たにホワイトカラー・エグゼンプションの導入を考えるにあたっては、まずこの点を無視することはできないだろう。

法と実態が乖離してしまった問題の背景には、労働者自身に労働時間に対する厳格な契約意識が定着していないこともあげられよう。労働基準法のスタート時点から、そもそも非常にルーズな形で法定労働時間外労働を認めてきた経緯もあり、とくに正社員の意識の中には、時間外労働をするかしないかには、それほど高いハードルがない。この点を、ホワイトカラーの目線からみると、結局は与えられた仕事を完成させるか否かが仕事の目安であって、それをどのくらいの時間内で終わるかということは、二次的な問題として意識するにすぎないということになる。会社で行った時間外労働のうち、何となく職場の中で許される範囲を自己申告し、その範囲で時間外手当をもらっている状況がホワイトカラーの実態ではなかろうか。これに対し、工場労働や定型的な労働を前提にした現行の労働時間法制をよりリジットに適用すればいいかという、それはそれで現実的はないと言わざるを得ない。

では逆に、ホワイトカラーに労働時間の長さ規制は不要かと言えば、次の2つの観点からしてそうはならないだろうと考える。一つは長時間労働の弊害、健康に対する影響である。最近、大阪のあるグループが、労働局に対して三六協定の開示請求を起こした。同局は当初、請求に応じなかったが、訴訟では情報公開法に基づき一定範囲で開示せよという判決がなされ、開示に至った。その結果をみると、三六協定自体がいわゆる時間外労働限度基準（平10労働省告示154号）を超えるものが多くなっているということである。厚生労働省の脳・心臓疾患（過労死）の認定基準（平13・12・12基発1063号）でも、時間外労働が月100時間を超えるか、月80時間が恒常化すると、健康に深刻な影響が出る可能性が高いとしているのであり、ホワイトカラーの長期的な健康を確保するという視点を忘れてはならない。二つめには、日本経団連の提言にもある、仕事と生活の調和の重要性である。男女共同参画社会をこれからの働き方のベースに据えるとき、生活時間の確保は非常に重要である。もはや、かつてのように家庭には必ず専業主婦がいて、家事をすべて担ってくれる時代ではない。この共働き時代において、家庭生活、あるいは子育てを担うのは誰なのかが問題になるし、ホワイトカラーが非常に長い労働に従事していれば、少子化にも良い影響はないだろう。また今後、地域に対してどれだけ住民が参加、貢献できるかという点についても、やはり国全体として考えていかなければならない。このように考えると、確かに労働基準法における従来型の労働時間規制だけで充分かという点、必ずしもそうは言えないが、他方でホワイトカラー一般を労働時間規制の適用から除外することで問題は解決するかと言うと、事はそう単純ではないようである。

#### 4-2. 仕事量の裁量がないホワイトカラー層は慎重に議論

ホワイトカラー一般の労働時間規制を考える場合、重要な論点として、現場作業以外は全てホワイトカラー労働者なのか、ホワイトカラー労働者の範囲がどうも曖昧すぎやしないかという問題がある。ホワイトカラーと一口に言っても多様なタイプがいる。仕事の裁量性という観点で見れば、仕事の具体的な遂行方法（仕事手順）について裁量を持っている人は多いが、何の仕事をするかという仕事量についてまで裁量がある人はそう多くない。労働時間規制の適用除外について、私は、仕事量の自己規制が可能でない、すなわち労働時間の自己管理を行えないホワイトカラー層については、相当程度、慎重に判断すべきであると考えている。

有り体に言えば、現行法制でも部課長クラスのうち、部次長クラスについては、すでに実態としては適用除外の状態にある。また、実態に即してみると、実は課長クラスについても相当範囲で実は労働時間規制の適用が除外されてしまっている。これをそのまま放置しておいていいかという問題もあるが、さらにホワイトカラー・エグゼンプションの導入ということになると、管理職にしても広い意味でのスタッフ職にしても、そのさらに下の職制レベルが適用除外されることになりはしないだろうか。それで果たしてうまく機能するのか、仕事

量の裁量もないような労働者でも時間外もなければ何も条件の方が働きやすい、すなわち労働者自身のニーズに合致していると言えるのか、あるいは現行の労働時間規制で成果主義賃金を実施するのは本当に不可能なのか。こうしたことをやはり、注意深く考える必要があるように思う。

#### 4-3. 新たな労働時間管理手法も視野に入れた検討を

以上のようにみてくると、現在の労働時間制度がホワイトカラーに適合的ではないが、同時に単純な労働時間法制の適用除外が妥当と言うこともできない。こうした時にもう一つ考えるべきなのは、実労働時間規制に代わる労働時間管理の手段が他にないのかという点である。日常的な実労働時間規制は、確かにホワイトカラーの場合は難しい面もある。しかし中長期的、すなわち半年、1年といった単位で労働時間管理を考えるならば、①年次有給休暇の完全消化、②代償休日を含めた休日の確保、③在社時間の規制——などが考えられる。欧州のホワイトカラー労働者は、労働時間規制から完全に外れているわけではないが、実際には定額の時間外手当をもらい、時間管理は受けないという実態が多い。しかし一方で、例えば年次有給休暇については4週間なり、国によっては5週間なりを消化している。日本では、年休消化率を上げよという機運の高まった1987年当時には55%位あったものが、現在は44~45%まで落ち込んでいる。そのため、厚生労働省は、国家公務員のように半日単位の休暇を認めることで、年休消化率を上げようとしているが、私はそれはおかしいと思う。半日単位を認めてはならないとは言わないが、本来はやはり長期休暇としてしっかり確保できるような仕組みにしなければならない。その意味で休日や休暇を確保するという労働時間管理の手法も、充分あり得るのではないかと考えている。また、欧州では現在、在社時間の規制、すなわち退社から出社まで11時間なければならないという規制が広く行われている。そういう労働時間管理の手法も、当然あり得るだろう。

いずれにしろ、労働時間の問題もやはり、男女共同参画社会の実現や少子化の克服などの全体的な労働政策の位置付けの中で考える視点を忘れてはならない。そうした流れの中で、米国のホワイトカラー・エグゼンプション制度はもちろん、一つの参考にはなり得るだろう。しかし、これだけを金科玉条の比較すべき制度として飛びつくのは、議論としては生産的ではないのではないかと問いたい。ホワイトカラーの働きやすさを実現しつつ、同時に労働者の健康も確保する観点から、幅広い検討がなされるべきである。



### Ⅲ. 報告レジュメ





## ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える

### — 米国の労働時間法制の理念と現実 —

島田陽一（早稲田大学法学学術院教授）

#### 1. いまなぜホワイトカラー・エグゼンプションが注目されるのか

- ・ 総合規制改革会議答申
- ・ 「規制改革・民間開放推進3か年計画」（2005年3月）
- ・ 厚生労働省・労働時間制度研究会設置（2005年4月）
- ・ 日本経団連「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」（2005年6月）

#### 2. 日本の労働時間制度の現状と課題

##### (1) 基本構造

- ・ 基本理念 ILO条約
- ・ 法定労働時間の設定、使用者には罰則付きの義務を課す
- ・ 時間外労働 36協定
- ・ 実態 平成16年度「監督指導による賃金不払残業の是正結果」

##### (2) 管理監督者についての適用除外

- ・ ILO条約（1919年）と管理監督者
- ・ 労基法と管理監督者
- ・ 判例における管理監督者の範囲
- ・ 実態 『管理監督者の実態に関する調査研究報告書』（2005年3月）

##### (3) 裁量労働制

- ・ 専門業務型と企画業務型
- ・ 実態 労働時間制度研究会の審議資料

#### 3. アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度

##### (1) 基本構造

- ・ 1週40時間を超えると割増賃金（50%）の支払い義務を生じる
- ・ 多くの適用除外

##### (2) ホワイトカラー・エグゼンプション制度

- ・ 俸給要件
- ・ 職務要件

管理的被用者 部下を有する管理監督者

運営的被用者 経営を補佐するスタッフ職

専門的被用者 学問的専門職、創作的専門職、コンピュータ関連職

・実態

適用除外者の広さ

部労働市場の整備と適用除外者

適用除外者の範囲をめぐる紛争

#### 4. 今後のホワイトカラーの労働時間制度に関する検討課題

- ・労働時間制度をめぐる現状認識
- ・ホワイトカラー労働者の具体的イメージ  
仕事量の自己規制が可能か
- ・どのような労働時間規制手段がありうるか
- ・現代日本の労働をめぐる政策課題と労働時間

#### IV. 付 属 資 料



## IV. 付属資料

### ① 米国ホワイトカラー・エグゼンプション制度の概要

(※厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会」資料 (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/05/s0520-7b.html>) より抜粋)

#### I 新規則(2004年8月23日施行)

##### 1. 要件

ホワイトカラー・エグゼンプションには、「管理職エグゼンプト」、「運営職エグゼンプト」及び「専門職エグゼンプト」の3類型があるが、いずれの類型についても下記の(1)及び(2)を満たす必要であり、また、各類型ごとに(3)の各職務要件を満たす必要がある。

ただし、「専門職エグゼンプト」のうち、「教師」、「法律業務エグゼンプト」及び「診療業務エグゼンプト」については、(2)の俸給要件は適用されず、また、「コンピュータ関連職」については、俸給要件について(2)のほか、「時間当たり 27.63 ドル以上の率の時間給による支払」がなされる場合にも該当する。

##### (1) 一般的要件

腕力・身体的技能及び能力を用いて、主として反復的労働に従事する肉体的労働者その他のブルーカラー労働者ではないこと。

##### (2) 俸給要件

ア. 食事・宿舍その他の便益供与分を除いて、週当たり 455 ドル以上の率で「俸給基準」(※1) (「運営職エグゼンプト」及び「専門職エグゼンプト」については、一部「業務報酬基準」(※2) によることも認められている。) により賃金支払がなされていること。

※1 「俸給基準」とは、実際に労働した日時や時間にかかわらず、あらかじめ定められた金額を支払うことをいう。

※2 「業務報酬基準」とは、仕事の完了に要する時間に関わらず、一つの仕事に対してあらかじめ定められた金額を支払うことをいう。

イ. 使用者が意図的に俸給基準に基づき賃金支払をしていない場合には、不適切な減額を行ったとされる管理職の下で労働する同じ職務分類の被用者全員について、適用除外の効果は否定される。ただし、次の場合に限り使用者は俸給を減額することが認められている。

(1) 個人的な理由による欠務が1日以上に及ぶ場合

(2) 病気又はけがによる欠務が1日以上に及び、かつ、休業補償金等が支給される場合

(3) 重大な安全規律違反に対する出勤停止処分の場合

(4) 職場服務規律違反に対する出勤停止処分の場合 等

### (3) 職務要件

#### ア. 管理職エグゼンプト (executive exempt)

次の3つの要件を満たすこと。なお、年間賃金総額 100,000 ドル以上の者は、(1)、(2)又は(3)の要件のいずれかを満たせば足りる。

(1) 主たる職務(※3)が、当該被用者が雇用されている企業又は慣習的に認識された部署又はその下位部門(※4)の管理(※5)であること

(2) 通常的に、他の2人以上の被用者(※6)の労働を指揮管理していること

(3) 他の被用者を採用若しくは解雇する権限を有するか、又は他の被用者の採用若しくは解雇、および昇級、昇進その他処遇上のあらゆる変更に関して、その者の提案及び勧告に対し特別な比重(※7)が与えられていること

※3 労働時間の50%以上をエグゼンプト労働に費やす場合は、当該要件を充足する。しかし、労働時間だけが唯一の基準ではない。

※4 「慣習的に認識された部署又は下位部門」とは、特定の作業又は一連の作業を臨時に割り当てられた単なる被用者の集団ではなく、永続的位置付け及び継続的機能を有することを要する。

※5 「管理」に該当する業務としては、(1)「被用者の面接、選抜及び訓練」、(2)「賃金と労働時間の設定及び調整」、(3)「被用者の仕事の指揮命令」、(4)「監督若しくは統制のために必要な生産若しくは販売記録の保持」、(5)「昇進その他処遇の変更を勧告するために必要な生産性及び能率の評価」、(6)「被用者の不平及び苦情の処理」、(7)「被用者の懲戒」、(8)「事業計画」、(9)「使用する技法の決定」、(10)「被用者間の仕事の割当」、(11)「使用する資材・補給品・機械・設備若しくは道具の決定、又は購入・貯蔵及び販売の対象とすべき商品の決定」、(12)「材料、製品及び供給品の流通の管理」、(13)「被用者又は財産の安全確保」、(14)「予算の立案及び管理」及び(15)「法的遵守基準の監視及び施行」が例示されている。

※6 「他の2人以上の被用者」とは、2人の常勤被用者又はそれと同等の被用者をいう。例えば、1人の常勤被用者と2人の半日勤務被用者は「2人の被用者」に該当する。

※7 「提案及び勧告することが当該被用者の職務の一つとなっているか」、「提案及び勧告がなされ、又は要求される頻度」、「当該被用者の提案及び勧告が重要視される程度」から総合的に判断される。

#### イ. 運営職エグゼンプト (administrative exempt)

次の2つの要件を満たすこと。なお、年間賃金総額 100,000 ドル以上の者は、(1)又は(2)の要件のいずれかを満たせば足りる。

- (1) 主たる職務が、使用者若しくは顧客の管理又は事業運営全般に直接的に関連（※8）するオフィス業務若しくは非肉体的労働の履行であること
- (2) 主たる職務が重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断（※9）の行使を含むものであること

※8 「管理又は事業運営全般に直接的に関連」する労働としては、税務、金融、経理、予算編成、会計監査、保険、品質管理、仕入れ、調達、宣伝、販売、調査、安全衛生、人事管理、人的資源、福利厚生、労使関係、公共関連、政府関連、コンピュータネットワーク、インターネット及びデータベース運営、法務及び服務規律などの分野に関する活動が該当する。

※9 「自由裁量及び独立した判断」に該当するか否かは、(1)「経営方針又は運営方法を考案する、影響を与える、解釈する、又は実行する権限を有するか」、(2)「事業活動をする上で、重要な任務を履行しているか」、(3)「本質的意味での事業活動に影響を与える労働か」、(4)「重大な財政上の影響がある問題について使用者に具申する権限を有するか」、(5)「事前承認なしで決められた方針及び手続の履行を放棄又は逸脱する権限を有しているか」、(6)「重大な事項に関して会社と交渉し、かつ締結する権限を有するか」、(7)「管理者に対して専門的意見又は助言をしているか」、(8)「事業計画の策定に関与しているか」、(9)「管理者に代わって、重大な事項を調査し、かつ解決しているか」、(10)「労働争議又は苦情の処理・仲裁に当たって会社の代理を勤めているか」等の要因を総合的に考慮して判断される。

#### ウ. 専門職エグゼンプト（professional exempt）

##### a 学識専門職エグゼンプト

主たる職務が、科学又は学識分野（※10）において、通常は長期課程の専門的知識教育によってのみ獲得できる高度な知識を必要とする労働であること。

※10 「科学又は学識分野」とは、専門職としての地位が確立している法学、医学、経理学、保険統計学、工学、建築学、物理・化学・生物関連学その他類似の職業が該当する。

##### b 創造専門職エグゼンプト

主たる職務が、芸術的又は創作的能力を必要とするものとして認識されている分野（※11）において、発明力、想像力、独創性又は才能が要求される労働であること。

※11 「芸術的又は創作的能力を必要とするものであることが確立されている分野」としては、音楽、文筆、演劇、グラフィックアート等が該当する。

##### c 教師

主たる業務が教育機関に雇用されて行う教育活動であること。

なお、教師については、俸給要件は適用されない。

##### d 法律業務エグゼンプト、診療業務エグゼンプト

(1) 法律業務又は診療業務の開設を許可する正式なライセンスの保有者であって、



当該業務に実際に従事していること、又は、(2) 一般診療所を営むために必要な学位の保有者であって、インターンシップ制度又はレジデント制度の研修に従事していること。

なお、俸給要件は適用されない。

e コンピュータ関連職エグゼンプト

主たる職務が、(1) ハードウェア・ソフトウェア又はシステムの機能仕様決定のためのユーザーとの相談を含む、システムの解析技術及び技法の実施、(2) 試作品の製作を含む、コンピュータシステム又はプログラムの設計・開発・ドキュメンテーション・創作・テスト・修正、(3) マシン・オペレーティングシステムに関連するコンピュータシステム又はプログラムシステムの設計・ドキュメンテーション・テスト・修正、(4) 前述した職務及び同水準の技術を要する作業との組合せ

## 2. 具体例

### (1) 運営職エグゼンプトの例

- 「金融サービス業に従事する被用者」、「重要なプロジェクトを成し遂げるために組織された被用者のチームを指導する被用者」、「管理職アシスタント又は運営職アシスタント（秘書）」、「人事部門の管理職」、「経営コンサルタント」等が該当する。
- 「検査官」、「試験員」、「格付員」等については、使用者の管理又は事業運営全般に直接関連する労働ではないので、一般的には該当しない。

### (2) 専門職エグゼンプトの例

#### ア 「学識専門職エグゼンプト」の例

- 当該職に就くに当たり資格の認定及び免状の交付が要件とされる、「登録・認定医療技術者」、「正看護師」、「歯科衛生士」、「医療補助者」、「公認会計士」、「シェフ」、「アスレチックトレーナー」、「埋葬業者」、「死体防腐処理業者」等が該当する。
- 「弁護士補助職員」、「法務アシスタント」は、高度な専門的学位は前提基準とされていないことから、一般的には該当しない。

#### イ 「創造専門職エグゼンプト」の例

- 俳優、ミュージシャン、作曲家、指揮者等については該当する。一方、筆耕者、アニメーター、写真の修正係等は該当しない。
- ジャーナリストは、テレビやラジオの報道、インタビュー、公知の情報の解釈又は分析、論説等の場合には該当する。一方、定期的に配信される又は公知の情報の収集・整理・記録といった職務に従事している場合又は送り出すニュースに対して独自の解釈や分析を加えるものではない場合には、該当しない。

#### ウ 「教師」の例

正規の学校教師、幼稚園若しくは保育園の教師、職業学校教師、自動車教習所の教官等が該当する。

### 3. 効果

最低賃金、割増賃金及び実労働時間に関する記録保存義務の規定の適用を受けない。

### 4. 考慮すべき事情等

ア アメリカにおける労働時間規制は、時間外労働に割増賃金支払義務を課すことにより、雇用を増大させることを主な目的とするものと位置付けられ、適用除外をどのような者に認めるかを考える場合に、割増賃金支払義務を課すことにより時間外労働が抑制され、雇用創出に役立つか否かが重要な視点になるように思われる。

イ アメリカにおいては、適用除外制度の対象者数が多く、かつ、健康確保措置が制度上義務付けられていないにもかかわらず、過労死や過労自殺といった長時間労働の弊害は、少なくとも日本におけるような問題にはなっていない。

アメリカにおけるホワイトカラー労働者は、労働時間は長いとしても、日本人に比べてよりメリハリのある働き方をしており、長時間労働の蓄積による過労を防止できるのではないかと仮説が考えられる。この点を基礎付ける統計資料は入手し得なかったが、インタビューによれば、アメリカのホワイトカラー労働者はよく働いてはいるが、休暇はきちんと取っているとの指摘がみられた。

より重要な背景であると思われるのが、労働市場の違いである。アメリカでのインタビューにおいて、日本における過労死や過労自殺をもたらすような働き方の例を紹介したところ、しばしばみられた反応は、そのような働き方を強いられると労働者は転職してしまい、使用者も人材確保のためにはそのような働き方を強制できないので、日本におけるような問題は起きないのではないかというものであった。ここでは、転職が容易な労働市場が労働者が過酷な長時間労働を強られるような状況の発生を防止する一助となっていることがうかがわれる。

ウ FLSA の下での適用除外制度は、適用除外に該当しない労働者を適用除外者として扱った場合には倍額賠償制度のもとで集団訴訟が提起されたり、政府から訴訟を起こされたりするおそれがあり、また、いわゆる訴訟社会であることがそれに拍車をかけることになる。

こうした制度的背景のもとでは、適用除外制度の法的ルールに違反することのリスクは大きくなるので、使用者としては、ルールの遵守のために十分な注意を払わざるを得なくなると思われる。

## Ⅱ 旧規則

### 1. 要件

#### (1) 管理職エグゼンプト

##### ア 原則的要件

次の6つの要件を満たすこと。

- (1) 主たる職務が、当該被用者が雇用されている企業又は慣習的に認められた部署若しくはその下位部門の管理であること
- (2) 通常的に他の2人以上の被用者の労働を指揮監督していること
- (3) 他の被用者を採用若しくは解雇する権限を有するか、または他の被用者の採用若しくは解雇、および昇級、昇進、その他処遇上のあらゆる変更に関して、その者の提案および勧告に対し特別な比重が与えられていること
- (4) 通常的に、自由裁量権限を行使していること
- (5) (1)から(4)に記載した労働の履行に直接的かつ密接的に関連しない活動に従事する時間が週労働時間の20%以内であること又は小売・サービス部門では40%未満であること
- (6) 食事・宿舎その他の便益供与分は除いて、当該被用者の労務の提供に対して、週当たり155ドル以上の率で、俸給基準で賃金支払がなされていること

##### イ 簡易的要件

食事・宿舎その他の便益供与分は除いて、当該被用者の労務の提供に対して、週当たり250ドル以上の率で、俸給基準で賃金支払がなされており、かつ主たる職務が、当該被用者が雇用されている企業又は慣習的に認識された部署又はその下位部門の管理であり、そして通常そこで他の2人以上の被用者の労働を指揮監督している被用者は、前記要件すべてを満たしているものと解してよいとされる。

#### (2) 運営職エグゼンプト

##### ア 原則的要件

次の5つの要件を満たすこと。

- (1) 主たる職務が次のいずれかであること
  - (i) 使用者若しくはその顧客の経営方針、又は事業運営全般に直接的に関連するオフィス業務若しくは非肉体的業務の履行する者であること
  - (ii) 学校システム又は教育機関若しくは施設の管理運営に関する職務、又はその部署若しくは下位部門において学際的な教育又は訓練に直接関連する職務を履行する者であること

- (2) 通常的に、自由裁量及び独立した判断を行使する者であること
- (3) (i)通常、経営者又は真正な管理職エグゼンプト若しくは運営職エグゼンプトを直接的に補佐する者であること、若しくは、(ii)一般的な監督のみにしか服さずに、特別な訓練・経験・知識を必要とする専門的又は技術的分野における業務を履行する者であること、若しくは、(iii)一般的な管理のみにしか服さずに、特別な任務及び仕事を履行する者であること
- (4) (1)から(3)に記載した労働の履行に、直接的かつ密接的に関連しない活動に従事する時間が、週労働時間の 20%以内であること、又は小売・サービス部門では 40%未満であること
- (5) 食事・宿舍その他の便益供与分は除いて、当該被用者の労務の提供に対して、週当たり 155 ドル以上の率で、俸給基準または業務報酬基準により賃金支払がなされていること

#### イ 簡易的要件

食事・宿舍その他の便益供与分は除いて、当該被用者の労務の提供に対して、週当たり 250 ドル以上の率で、俸給基準若しくは業務報酬基準により賃金支払がなされており、かつ主たる職務が、ア(1)に記載された労働の履行であり、かつ自由裁量および独立した判断を行使することを必要とする労働である被用者は、全ての要件に適合しているものと解してよい。

### (3) 専門職エグゼンプト

#### ア 原則的要件

次の 5 つの要件を満たすこと。

- (1) 主たる職務が次のいずれかに該当する者であること
  - (i) 通常の学校教育及び見習い、又はルーチンワークやマニュアル業務を履行するための訓練とは異なる、「科学若しくは学識」の分野において、通常は長期課程の専門的な知的教育・研究によって獲得できる高度な知識を必要とする労働を履行する者（「学識専門職エグゼンプト」）
  - (ii) （通常の肉体的若しくは知的能力及び訓練を受けたものによってなされる労働とは異なる）芸術的能力を必要とするものとして認識されている分野における独創的及び創作的な性質を有する労働で、その成果が主として当該被用者の発明力、想像力若しくは才能に依拠する労働を履行する者（「創造専門職エグゼンプト」）
  - (iii) 学校システム又は教育機関若しくは施設に教師として雇用されかつ実際に職務に従事して、教育活動を履行する者（「教師」）
  - (iv) コンピュータのシステム分析、プログラミング及びソフトウェアエンジニアリン

グに関する高度に専門的な知識の理論的及び実際的な適用を要する労働で、かつコンピュータソフトウェアの分野において、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、その他これらと同等の技能を有する労働者として雇用され、実際にそのような労働に従事している者（「コンピュータ関連職エグゼンプト」）

- (2) 業務履行に当たり、一貫して自由裁量及び独立した判断を行使する必要があること
- (3) 主として業務内容が知的でかつ非定型的な特質を持ち、かつ当該業務の履行の結果ないし成果が、時間を基準にすることができないものであること
- (4) (1)から(3)に記載された労働に不可欠かつ必然的に付随するものではない業務に従事する時間が、週労働時間の 20%以内であること
- (5) 食事・宿舎その他の便益供与分は除いて、当該被用者の労務の提供に対して、週当たり 170 ドル以上の率で、俸給基準または業務報酬基準により賃金支払がなされていること

#### イ 簡易的要件

食事・宿舎その他の便益供与分は除いて、当該被用者の労務の提供に対して、週当たり 250 ドル以上の率で、俸給基準若しくは業務報酬基準により賃金支払がなされており、(a) 主たる職務が、学識専門職エグゼンプト、教師若しくはコンピュータ関連職エグゼンプトであり、かつ自由裁量及び独立した判断を行使することを必要とする労働である被用者、又は(b) 芸術活動として認識される分野において、創造力、創作力若しくは才能が要求される労働である被用者は全ての要件に適合しているものと解してよい。

## 2. 運用実態

合衆国国勢調査局が 1999 年に実施した、「最新人口調査」の報告書をもとに合衆国労働省がまとめたところによると、アメリカの賃金・俸給払い雇用者のうちエグゼンプトの占める比率は約 21%である。

## ②「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書概要(06年1月27日公表)

(※厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会」資料 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/h0127-1b.html>) より抜粋)

### 今後の労働時間制度に関する研究会報告書 (ポイント)

#### 現状認識と今後の展望

- ホワイトカラー労働者の増加と働き方の多様化が進み、中でも、自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなくその成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者が増加

- ① 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進を図ることが必要
- ② 労働者個人の事情に即した働き方の選択ができるよう、現行制度の見直しとともに、新たな労働時間の管理の在り方を検討
- ③ その際、心身の健康への影響を未然に防ぐための措置が必要

#### 見直しの方向性

- ◎ すべての労働者が、個人の選択によって、生活時間を確保しつつ、仕事と生活を調和させて働くことを実現するという観点からの検討を行うとともに、その中でも「自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく、成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者」について現行の労働時間制度では十分に対応できていない部分を検証した上で、労働時間制度全般について、運用や制度そのものの見直しを行うことが必要

#### 新たな労働時間制度

生活時間を確保しつつ仕事と生活を調和させて働くことを実現するための見直し

自律的に働き、かつ、労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価されることがふさわしい労働者のための制度

- 年次有給休暇  
労働者の希望を踏まえ、使用者が労働者の時季指定を補充することや、時間単位の取得などの取得促進策 等
- 時間外・休日労働  
一定時間を超える時間外労働の割増率の見直し 等
- フレックスタイム制、事業場外みなし制  
フレックスタイム制は特定の曜日を除外することを、事業場外みなしはみなし労働時間の計算方法を見直し

- 新しい自律的な労働時間制度  
労働時間規制に関わらず、より自由に、弾力的に働くことができ、更なる能力発揮が可能

#### 【対象者の具体的なイメージ】

- ① 中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者
- ② 研究開発部門のプロジェクトチームのリーダー

- 現行の裁量労働制、管理監督者  
裁量労働制は制度及び運用の改善を、管理監督者は要件の明確化や適正化を図る等

## V. ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「ビジネス・レーパー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）は、ビジネス・レーパー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している。トレンド研究会は、参加対象として、①企業・事業主団体の使用者側のモニター②単組・産別労組の労働側のモニター——の2種類に分けて実施している。以下は、既に開催された研究会報告書の一覧である（報告者の所属等は報告当時）。

### <① 企業・事業主団体の使用者側モニター対象>

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)

「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(2005年1月25日報告)

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？

——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)

「成果主義」成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)

### <② 単組・産別労組の労働側モニター対象>

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授

(2004年10月13日報告)

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授

(2005年2月15日報告)

「事業再生における労働組合の役割とは？——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員

(2005年10月28日報告)

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授

(2005年11月25日報告)





---

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える

— 米国の労働時間法制の理念と現実 —

発行年月日 2006年3月20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://www.jil.go.jp/>

(編集) 調査部 TEL:03-5903-6286

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---