

第1章 アメリカ

第1章 アメリカ

本章では、一定範囲のホワイトカラー労働者に関して労働時間規制の適用を除外しているアメリカの労働時間制度を取り上げる。そして、より重要性をもつ連邦の一般法たる公正労働基準法（Fair Labor Standards Act。以下「FLSA」という。）における労働時間規制を考察の対象とする。その上で、特に2004年8月に従来の規則の全面的見直しを行ったホワイトカラー・エグゼンプションの規制に着眼して、アメリカ合衆国におけるホワイトカラー労働者に係る労働時間制度の動向について検討する¹。

1 一般労働者の労働時間制度

(1) 労働時間規制の一般法 FLSA

ア 概要

アメリカ合衆国の労働時間制度は、連邦法及び州法の双方によって規制される二重構造となっている。中でも一般法としての地位を有する連邦法がFLSAである。FLSAは、大恐慌後の不況対策の一環として立法化されたものであり²、「労働者の健康、作業能率、一般福祉に必要な最低基準の生活の維持を阻害する労働条件」³から労働者を保護することを主たる目的として制定された。

FLSAは、しばしば「賃金・労働時間法（Wage-Hour Law）」と呼ばれるように、6条の「最低賃金」の規定⁴と並んで、7条に「最長労働時間」の規定をおき、週40時間⁵を超える

¹ アメリカにおける労働時間の適用除外に関する先行研究としては、中窪裕也「特集/各国の労働時間制度の運用実態：アメリカの適用除外とカナダの二段階方式」日本労働研究雑誌399号（1993年）41頁以下、同『アメリカ労働法』（弘文堂、1995年）235頁以下、同「アメリカ・カナダの労働時間制度」日本労働研究機構編『労働時間制度の運用実態 欧米諸国の比較研究』調査報告書 50（1994年）109頁以下、同「アメリカ公正労働基準法における『ホワイトカラー・エグゼンプション』」ホワイトカラー労働条件問題研究会『ホワイトカラーの労働条件をめぐる諸問題』（財団法人労働問題リサーチセンター、1993年）130頁以下、梶川敦子「アメリカにおけるホワイトカラー労働時間法制 ホワイトカラー・エグゼンプションを中心に」季刊労働法199号180頁以下、同「アメリカ公正労働基準法におけるホワイトカラー・エグゼンプション 規則改正の動向を中心に」日本労働研究雑誌519号28頁以下、同「労働時間をめぐる欧米諸国の現状」（第4章アメリカ）『働き方の多様化と労働時間法制の現状と課題に関する調査研究報告書』（国際経済交流財団、2004年）63頁以下、小嶋典明「ホワイトカラーを中心とした欧米諸国の労働時間制度 アメリカ」日本生産性本部編『1993年版・労使関係白書』（社会経済生産性本部、1993年）110頁以下、伊藤博義「アメリカの労働時間法制 公正労働基準法を中心として」季刊労働法81号212頁以下等がある。

² 「FLSAの立法活動が開始されたのは1937年のことであるが、当時の経済状況は極度に悪化しており、低賃金、長時間労働、失業が蔓延していた。かかる事態に対し州法によって労働時間や賃金を規制した場合、規制のない州に産業が流失してしまうことが懸念され、連邦法による規制の必要が生じ、1937年5月24日に草案が議会に提出され、FLSAの立法作業が開始された」（荒木尚志『労働時間の法的構造』（有斐閣、1991年）97頁）

³ 29 U.S.C.S. § 202(a).

⁴ 6条(a)(1)によれば、最低賃金は、現在、全国一律に、1時間当たり5.15ドルである。そして、最低賃金が遵守されているか否かは、労働週（workweek）を単位として判断される。使用者の支払った賃金額の計算に当たっては、食事・宿舍その他の便益供与分（実際の費用額を超えない合理的金額に限られる。）と、客からもらうチップが、通常、月30ドルを超える被用者について、受け取ったチップ総額の50パーセントは、支払賃金に参入することが認められている。しかし、それ以外の現物給付、クーポン、道具代、制服のクリーニング費用等は算入されない。また、使用者の贈与や、裁量のボーナスなども除外される（中窪裕也・前掲『アメリカ労働法』236頁参照。）。なお、除外賃金については後述する。

労働に対する割増賃金（1.5倍）の支払を義務づけている。なお、FLSAは、わが国の労働基準法のような包括的労働保護法ではなく、最低賃金規制と最長労働時間規制（ただし後述のように、規制内容は割増賃金支払を義務づけることが中心となる。）を中核とし、加えて、12条で16歳の最低年齢や18歳未満の就業制限など年少者の保護⁶を定めているほか、6条(d)で男女同一賃金⁷等の規制を行っている法律である⁸。

また、FLSAの労働時間規制を補完する連邦法として、「1947年ポータル法(Portal-to-Portal Act of 1947)」⁹が制定され、労働時間の算定等に関して特別な規定を定めている。

これらの一般的な法律に対し、特別法たる性格を有する連邦法として、使用者が合衆国政府との間で契約を結ぶための条件として被用者の労働時間を規制する「1936年ウォルシュ・ヒーリー法(Walsh-Healey Act of 1936)」¹⁰及び「1962年請負労働時間・安全基準法(Contract

⁵ 1938年に制定されたFLSAは、経過措置として、最初の1年間は週44時間、2年目は週42時間とされ、実際に週40時間が適用されたのは1940年からである（中窪裕也・前掲『アメリカ労働法』21頁参照）。

⁶ 年少者保護に関しては、FLSAは「過酷な年少者労働（oppressive child labor）という概念を用いながら、後述する「個人適用」及び「企業適用」の範囲内で、過酷な年少者労働の使用そのものを禁止し（12条(c)）、かつ、30日以内に過酷な年少者労働が行われた事業所から出荷される商品について、通商における取扱いを禁止する（12条(a)）、という二段構えの規制を行っている。「過酷な年少者労働」の定義は3条(f)にある。基本的には、(1)最低年齢である満16歳に達しない者を使用すること、又は、(2)16歳以上18歳未満の者を、労働長官の定める危険有害業務（爆発物製造、自動車運転、石炭等の採掘、伐採・製削、屠殺・食肉加工、解体作業など）に使用することである。ただし、(1)に関しては、製造業と鉱業を除き、労働長官が定める条件の範囲内で、14歳以上16歳未満の者を使用することが認められる（オフィスや小売・サービス業の事業所で、本人の就学や健康を妨げないよう、1日及び1週の時間数の上限や夜間労働の制限がある。）。また、13条(c)及び(d)でも、農業、映画・演劇等の子役、新聞配達などについて、最低年齢の例外が定められている（中窪裕也・前掲『アメリカ労働法』240頁参照。）。

⁷ 同一賃金法（Equal Pay Act 以下、「EPA」という。）という。賃金に関する男女差別を禁止したもので、FLSAの規制のメカニズムを利用するために、1963年にFLSA 6条(d)として設けられた。EPA（6条(d)(1)）によれば、使用者は、事業所内で、「その遂行のために同一の技能、努力及び責任（equal skill, effort, and responsibility）を要し、かつ、同様の労働条件（similar working conditions）の下で行われる職務」における同一労働に対して、被用者間で性別による賃金差別を行ってはならない。しかし、その賃金差別が、先任権制度、能力成績による任用制度、生産の量や質による出来高払制度、その他の性別以外の要素に基づく差異による場合は違法ではないとしている。そして、EPAの違反があった場合は、使用者はその是正のために被用者の賃金を引き下げてはならない（6条(d)(1)但書）。かかる賃金の差額は、FLSAにおける最低賃金又は時間外賃金の未払分と同視され(6条(d)(3))、同法の手続に従った救済が与えられる。なお、その翌年の1964年に公民権法第7編が制定されて、雇用全般に関する性差別が禁じられたので、賃金に関する性差別については、EPAと第7編との重複が生じる結果となった。しかし、EPAは、第7編における包括的な差別禁止と比較するとかなり限定的であり、適用範囲や救済の手続内容において、第7編では得られないメリットがあるとされる（中窪裕也・前掲『アメリカ労働法』223-227頁参照）。

⁸ 荒木尚志・前掲『労働時間の法的構造』94頁参照。

⁹ FLSAが制定されて10年を経過しない1947年に、FLSAにおける労働時間判断に重大な影響を与えるポータル法（29 U.S.C.A § 251-262）が制定された。ポータル法4条(a)によれば、被用者が自己の主たる活動を行う前後の「歩行・乗車・移動（walking, riding or traveling）」の時間、及び主たる活動の前後における「事前・事後活動（preliminary or postliminary activities）」の時間について、使用者はFLSAの定める最低賃金や時間外手当を支払う義務を負わない。ただし、これらの時間が、協約や契約の明示規定あるいは当事者間の慣習・慣行によって賃金支払対象とされている場合には、就業時間中を除き、例外的にFLSAの労働時間に算入される（4条(b)・(d)）。ただし、ポータル法4条は、就業時間中（workday = 労働の開始から終了までの休憩を含んだ時間帯）中の活動については適用されない（4条(c)）。すなわち、就業時間中を除いて、主たる活動を遂行する場所への往復の歩行・乗車・移動、及び主たる活動の事前・事後活動は、賃金支払対象とされていれば労働時間となり、そうでなければ労働時間とはならないとされた。ポータル法の詳細については、荒木尚志・前掲『労働時間の法的構造』122頁-161頁参照。

¹⁰ この法律は、合衆国政府又はその機関との間で10,000ドルを超える物品製造・供給等の契約を締結する使用者は、1週40時間を超えて被用者を使用してはならないと定め、もし労働長官がそれ以上の労働を認める場合には、時間外労働に対して被用者の基本賃金率の1.5倍以上の率で賃金を支払わせるよう規定している（41 U.S.C. § 35-45）。なお同法は、1936年の制定以来長らく、1週40時間と並んで1日8時間という規制も加えていたが、1985年に改正されて、1日の時間数の上限がなくなり、FLSAと同じく1週40時間のみを定めるものとなった（中窪裕也『アメリカの労働時間制度』山口浩一郎 = 渡辺章 = 菅野和夫編『変容する労働時間制度 - 主要五カ国の比較研究』（日本労働協会、1989年）309頁）。

Work Hours and Safety Standards Act of 1962)」¹¹があり、また、その他、鉄道、自動車運輸など特定の業種の被用者に関して特別の時間規制を行ういくつかの法律がある¹²。

イ 労働時間規制の趣旨

FLSAが採用した、週40時間を超える労働に対して割増賃金支払義務を課するという手法による労働時間規制の趣旨ないし目的については、使用者に割増賃金の支払いという圧力を課すことにより使用者との関係で交渉力の弱い労働者の長時間労働を抑制することと、そうした圧力により労働時間を短縮することで新たな雇用機会を創出することの2点が挙げられる。しかし、これら2つの目的のうちでは、FLSAが、大恐慌により失業問題が深刻であった時代に立法されたという背景を反映して、後者の雇用創出に重点が置かれているように見受けられる。たとえば、FLSAの目的につき比較的詳しく述べた連邦最高裁判決は、「(5割増の賃金の支払を要求すること)によって、時間外労働そのものは禁止されないものの、追加的な賃金の支払を避けるために雇用を拡大することに向けて財務上の圧力が加えられ、また、労働者は、法定の週労働時間を超える労働を行ったことへの報償として、付加的な賃金を保障されるのである。失業が蔓延し利潤もあがらない時代においては、追加的な賃金支払を避けるという経済メカニズムは、提供可能な仕事を分配するのに有効な効果をもたらすことが期待される」と述べている¹³。

すなわち、ここでは、法定労働時間を超える時間外労働それ自体を禁止することは法の趣旨とは捉えられておらず、時間外労働に対して付加的な報償として割増賃金を与えるべきことが述べられているにとどまる(長時間労働による労働者の健康への負担にも言及はない)。他方で、割増賃金の支払を使用者に義務づけることにより、「雇用を拡大すること」や「仕事を分配する」ことが強調されていることからみて、連邦最高裁は、FLSAの目的として、雇用創出に重点を置いているものとみられるのである。

(2) 連邦法と州法の関係

以上のような連邦法と並んで、各州もそれぞれ州法によって労働時間の規制を行っている。FLSA18条(a)は、7条の労働時間規制より厳しい労働時間規制を定めた他の連邦法、州法、

¹¹ この法律は、合衆国の公共土木工事等の請負契約において労働者又は作業員が使用される場合、1週40時間を超える使用者に対して通常の1.5倍以上の率で賃金を支払うことを義務づけている(40 U.S.C. § 327-332)。なお、この法律も、ウォルシュ・ヒーリー法と同様、1985年の改正により、それまでであった1日8時間の規制が撤廃された(中窪・前掲「アメリカの労働時間制度」309頁)。

¹² 州際通商に従事する運転手については、連続8時間の休息後10時間を超える運転の禁止、連続8時間の休息後15時間労働したのちにおける運転の禁止、連続7日間で60時間を超える労働の禁止等を内容とする規制が、運輸長官によって定められている(48 C.F.R. Part 395, “Hours of Service of Motor Vehicle Drivers”)。また、鉄道被用者については、勤務時間法(Hours of Service Act)及びアダムソン法(Adamson Act)によって、14時間の勤務後連続10時間の休息の付与、先行する24時間中に連続8時間以上の休息が与えられていない場合の使用禁止、1日の標準労働時間を8時間とすること等が定められている(45 U.S.C. § 61-65)。なお、連邦航空法(Federal Aviation Act)は、パイロットの最長時間についての定めを、商船員については船員法の規定によって1日8時間労働の原則等が定められている(45 U.S.C. § 673)。

¹³ *Overnight Motor Transp. Co. v. Missel*, 316 U.S. 572, 577-78 (1942)。

条例の適用を明示的に肯定しているため、「連邦法による専占 (preemption)」¹⁴の法理によって州法がほぼ排除される労使関係法の分野とは異なり、労働時間規制を定めた州法が存在する場合には、7条と州法が重疊的に適用されることとなる。したがって、州法の方が厳しい基準を設定している場合には、使用者はそれを遵守する義務を免れない。なお、州法の基準の方が低い場合でも、連邦法の適用を受ける限り、連邦法の基準は遵守しなければならないのは当然である¹⁵。

(3) FLSA の適用範囲

ア 個人適用と企業適用

FLSAは、合衆国憲法第1条第3項の通商条項に基づいて制定されているため、その適用範囲は、通商に従事する被用者、通商のための商品の生産に従事する被用者、通商若しくは通商のための商品の生産に従事する企業に雇用されている被用者となっている(7条(a)(1))。

及び は、各被用者ごとに当該労働週における仕事内容を個別に判断するものであり、「個人適用 (individual coverage)」と呼ばれている。ここでいう「通商 (commerce)」とは、州際通商及び外国との通商を意味する(3条(b))。そして、「通商に従事する」とは、州境を越えて物の売買や運搬、通信などを行う場合をいう。また「通商のための生産に従事する」とは、他州や外国に売られてゆくような商品等の生産に従事する場合がこれにあたる。ただし、「生産 (produce)」とは製造や採掘に限られず、加工その他当該商品に対して何らかの形で係わる行為を広く含んだ概念である。そして、生産に密接に関連した工程や生産に直接に不可欠な職務に使用される者¹⁶は生産に従事した者とみなされる(3条(j))¹⁷。

当初は 及び のみであったが、1961年の改正で が追加された。この「企業 (enterprise)」概念(法3条(r))の導入によって、通商若しくは通商のための生産に従事する「企業」の被用者であれば、被用者自身の仕事の内容が通商若しくは通商用の商品の生産に関係がなく

¹⁴ 合衆国憲法第6条第2項は、「憲法に準拠して制定される合衆国の法律……は、国の最高法規である。各州の裁判官は、州の憲法又は法律中に反対の定めがある場合でもこれに拘束される」と規定する。これにより連邦法違反の州法は無効とされるが、連邦の法律に州法と明示的に抵触する定めがなくとも、連邦の法律が制定されたことがその分野の法規制はすべて連邦法による趣旨のものであると解されるときは、その分野は連邦法が「専占」したものであり、その分野についての州法の定めは、上記条項により無効とされる(田中英夫編『英米法辞典』(東京大学出版会、1991年)656頁参照。)

¹⁵ アメリカの労働時間規制を検討する上で州法は重要であるが、本稿の考察においては省略する。なお、中窪裕也・前掲「アメリカの労働時間制度」334-342頁、同「アメリカ・カナダの労働時間制度」121-131頁が州法に関する詳細な検討を行っている。また、アメリカでは、連邦法の労働時間規制の内容が週40時間を超える労働への1.5倍の賃金の支払いを義務づけるのみであり、また、州法においても、1日の労働時間、休憩・食事時間を規制するものが少しあるだけである。かかる状況下で、現実の労働時間の規制において労働協約の果たす役割は相当に大きいものがある。しかし、協約上の労働時間規制に関する検討も行わない(協約上の労働時間規制については、中窪裕也・前掲「アメリカの労働時間制度」343頁以下が詳細な検討を行っている。)

¹⁶ かつては「生産に必要な工程若しくは職務に使用される者」と規定されていたが、1949年の法改正において、現在のより限定的な文言に変わった。

¹⁷ 例えば、事業所の守衛や警備員等もこれに含まれる。

ともよいことになり、適用範囲は大幅に拡張された¹⁸。 は、 及び に対比して「企業適用 (enterprise coverage)」と呼ばれている。 の「通商若しくは通商のための商品の生産に従事する企業に雇用されている被用者」とは、「何人かにより通商のために搬入若しくは生産された商品若しくは材料を取扱い、販売し、あるいはその他の形でこれらに対して仕事をする被用者」をいい¹⁹、かつ、当該企業の年間売上・取引金額が500,000ドル以上²⁰ (消費税は除く。)の企業であることが要件とされる (3条(s))²¹。なお、病院、看護施設及び学校についてはこの要件にかかわらず、すべてがFLSAの適用を受ける²²。また、連邦政府及び州・地方政府も、「公的機関 (public agency)」として、すべてがFLSAの企業適用の対象とされる²³。

しかし、本法と同じく通商条項に根拠をおきながら、「労使関係法 (Labor Management Relations Act)²⁴」が、「通商に影響を及ぼす (affecting commerce)」広範な諸活動を規制の対象としているのに比べると、かなり限定的である。

イ 適用の除外

FLSAの適用については、膨大な数の適用除外が規定されている (13条)

(ア) 最低賃金規制 (6条) 時間外割増賃金規制 (7条) とともに適用除外されるもの
まず、13条(a)は、6条の最低賃金規制及び7条の時間外割増賃金規制の双方が除外される10種類の被用者を列挙²⁵している。

すなわち、後述する労働長官が発する規則によって定められた、「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」及び「外勤営業職エグゼンプト」(13条(a)(1))²⁶、季節的な娯楽・レクリエーション事業所等の被用者 (同条(a)(3))、水産業

¹⁸ 当時のFLSAは、自ら州際通商又は商品の生産に従事する被用者のみに適用され、また多くの適用除外業種があって、連邦議会の有する立法権限まで利用したものではなかった。同法は1961年及び1966年改正で適用範囲を拡大されたが、それらもやはり通商条項の範囲内と判断されている (中窪裕也・前掲『アメリカ労働法』21頁)。

¹⁹ 簡単にいえば、「当該企業が、第一の適用範囲 (すなわち『個人適用』) に含まれる被用者又はこれに準ずるような被用者を2人以上使用していること」が、第一の要件である (中窪裕也・前掲『アメリカの労働時間制度』311頁)。

²⁰ 1961年の改正時には1,000,000ドル以上とされていたが、1966年の改正で500,000ドルに引き下げられ、1969年改正でさらに250,000ドルに引き下げられたが、後述するように (注21)、1989年以降現行のようになっている。

²¹ FLSA 3条(s)は、かつては、通商に関連する被用者を2人以上雇用し、かつ、年間の売上・取引総額が250,000ドル以上 (消費税は除く) とされていた。しかし、1989年の法改正によって、これらのうち、の年間売上・取引総額要件が、500,000ドルに引き上げられた。なお、小売・サービス業については、従来 の年間売上・取引総額要件が362,500ドル以上とされていたが、改正後は一律500,000ドルの要件が適用されることとなった。また、建設業及び衣類の洗濯・修繕業については、の要件が適用されず、さえ満たせば法の適用があったのが、改正後はかかる特例扱いが廃止され、年間売上・取引総額が500,000ドル以上という要件が加わった。

²² 1989年の法改正以前は、病院、看護施設及び学校については、建設業及び衣類の洗濯・修繕業同様に、の年間売上・取引総額要件のみが適用されなかったが、改正後は、の2人以上雇用要件までがなくなり、すべてがFLSAの適用を受けることとなった。

²³ かつては、連邦政府、州政府、あるいは市や町などの地方政府の被用者は、FLSAの適用範囲から除外されていた。しかし、1966年の改正で、州及び地方の病院や学校について同法が適用されるようになり、さらに1974年改正の結果、連邦、州及び地方の政府・機関がすべて「公的機関」としてFLSAの適用下におかれるに至った (3条(d),(s),(x))。

²⁴ 1947年制定のいわゆるタフト・ハートレー法 (Taft-Hartley Act) をいう。

²⁵ 新たに追加されたものも含め、合計21種類の被用者が列挙されていたが、11種が削除され現在は10種類のみとなっている。

²⁶ なお、これらの被用者に対しても6条のうち男女同一賃金を定める(d)項は適用される (13条(a)(1))。

(海上での水産物の一次加工を含む。)の被用者(同条(a)(5))、一定の条件の下で雇用された農業労働者(同条(a)(6))²⁷、FLSA14条にもとづき労働長官が発する規則等により除外される限りでの被用者(同条(a)(7))²⁸、発行部数4,000部未満の小規模地方新聞社の被用者(同条(a)(8))、電話器750台以下の小規模な独立公共電話会社の交換手(同条(a)(10))、アメリカ船以外の船員(同条(a)(12))²⁹、臨時の子守又は個人の介護のために家事労働に雇われる被用者(同条(a)(15))、犯罪捜査官(criminal investigator)(同条(a)(16))及び「コンピュータ関連職エグゼンプト」(同条(a)(17))³⁰である。

(イ) 時間外割増賃金規制(7条)だけが適用除外されるもの

13条(b)においては、7条の規定の適用だけを排除される21種類³¹の被用者が列挙されている。

すなわち、自動車運輸業法の適用を受ける被用者(同条(b)(1))³²、州際通商法第1編の適用を受ける使用者の被用者(同条(b)(2))³³、鉄道労働法第2章の適用を受ける航空運輸業の被用者(同条(b)(3))³⁴、家畜、卵、牛乳などの外勤購買員(同条(b)(5))、船員(同条(b)(6))³⁵、小都市放送局のアナウンサー等(同条(b)(9))³⁶、非製造事業所に雇用されるセールスマン(同条(b)(10))³⁷、地域内配達をする運転手及び運転助手で、運行単位で賃金が支払われる者(同条(b)(11))、農業被用者及び排水溝・貯水池・水路などの操作又は維持に従事する被用者(同条(b)(12))、付随的に農業主の家畜の飼養・競売に従事する農業労働者(同条(b)(13))、一定生産地域内の5人未満の小規模な穀物倉庫(country elevator)の被用者(同条(b)(14))、メープル・シュガーやメープル・シロップ製造に従事する被用者(同条(b)(15))、果物・野菜又はその収穫のための人夫を運搬する被用者(同条(b)(16))、タクシー業の運転手(同条(b)(17))、5人未満の小規模な公的機関の消防・法律執行業務の被用者(同条(b)(20))、住み込みの家事使用人(同条

²⁷ 13条(a)(6)の条件を満たさない農業被用者も、13条(b)(12)により7条の適用は除外されている。

²⁸ 14条は、「見習工、徒弟、メッセンジャー、身体障害者及び学生」について、労働長官が最低賃金を下回る賃金での使用を許可することを承認しているが、時間外賃金の適用は排除していない。

²⁹ アメリカ船の船員も13条(b)(6)により7条の適用を排除される。

³⁰ 従来、「専門職エグゼンプト」の一類型であった、「コンピュータ関連職エグゼンプト」(アナリスト、プログラマー、ソフトウェア・エンジニア等)が、2004年8月改正により新たに独立したエグゼンプトとして区分されることとなった。「コンピュータ関連職エグゼンプト」の詳細については後述する。

³¹ 新たに追加されたものも含め、合計30種類の被用者が列挙されていたが、9種が削除され現在は21種類となっている。

³² 同法及びその改正法のもとで、州際通商に従事する運輸業者の運転手について、連続8時間の休息10時間を超える運転の禁止、連続8時間の休息後15時間労働した後における運転の禁止、連続7日間で60時間を超える労働の禁止等を内容とする規則が労働長官によって定められている(48 C.F.R. § 395. “Hours of Service of Motor Vehicle Drivers”)。

³³ かかる鉄道被用者については、勤務時間法(Hours of Service Act)及びアダムソン法によって、14時間勤務後連続10時間の休息の付与、先行する24時間中に連続8時間以上の休息が与えられていない場合の使用禁止、1日の標準労働時間を8時間とすること等が定められている(45 U.S.C. § 61-65)。

³⁴ なお、連邦航空法(Federal Aviation Act)は、パイロットの最長飛行時間について定めをおいている。

³⁵ なお、商船員については船員法の規定によって1日8時間労働の原則等が定められている(46 U.S.C. § 673)。

³⁶ 小都市(人口100,000人以下)の放送局で、アナウンサー、ニュース編集者、チーフエンジニアとして使用される者(13条(b)(9))。

³⁷ 非製造事業所に雇用される(A)自動車、トラック、農機具の販売若しくはサービスに従事するセールスマン、技術者等、(B)船舶、航空機等のセールスマン(13条(b)(10))。

(b)(21)) 非営利的な施設で子供の親代わりとなるために配偶者と共に住込みで雇われている被用者 (同条 (b)(24))) 映画館の被用者 (同条 (b)(27))) 8人以下の小規模な使用者に雇われる林業・材木切出業の被用者 (同条 (b)(28))) 国立公園等の中にある娯楽・レクリエーション施設の被用者 (同条 (b)(29))³⁸、そして㉑一定の要件の下で有効な賃金が支払われている犯罪捜査官 (同条 (b)(30)) である。

(ウ) その他の適用除外規定

なお、13条(d)は、6条、7条及び児童労働に関する12条の適用が除外されるものとして、購読者への新聞配達に従事する被用者、花環作業に従事する家内労働者を規定している。

その他、13条(c)は児童労働の適用が除外されるものを、13条(e)は最低賃金制 (6条(a)(3))との関係で労働長官によって時間外手当が除外されるものを、さらに13条(f)は作業場所が国外又は領土内の特定地域にあるために最低賃金制・時間外手当・児童労働・家内労働などが適用除外されるものをそれぞれ定めるなど、かなり複雑な構造となっている。

なお、FLSAにおいてはわが国の労働基準法第41条第3号のような監視・断続労働に関する適用除外規定はない。したがって、その活動の密度が薄くそれに従事する時間の長い監視・断続労働にも、FLSAの最低賃金、時間外労働規制がそのまま適用されることになる。

(4) FLSAの労働時間規制

ア 法定労働時間

FLSA7条(a)(1)は、「(使用者は).....被用者を1週40時間を超えて使用してはならない。ただし、かかる被用者が、前記の時間を超える使用に対して当該被用者の通常の賃率の1.5倍以上の率で賃金を支払われる場合はこの限りではない」と規定している。

これは労働時間自体を規制せずに、時間外労働に対する割増賃金の支払いという財政的な圧力を加えることによって労働時間の短縮をはかろうとするものであるとされている³⁹。しかし、5割以上の割増賃金さえ支払えば何時間でも労働させてもよく、その場合は特別な協定の締結や行政官庁への届出・許可等は一切不要である⁴⁰。すなわち1週40時間の規定は使用者の割増賃金支払義務発生基準としての機能しか有していない。したがって、労働時間か否かの問題は常に、割増賃金支払義務の存否という形で現れてくることになる。なお、法定労働時間は労働週⁴¹が単位であり、1日単位の規制は行っていない。よって、週の総労働

³⁸ ただし、週56時間を超える労働には1.5倍の賃金支払が必要である。

³⁹ 前掲注13及びその本文、並びに荒木尚志・前掲『労働時間の法的構造』103頁参照。

⁴⁰ ただし、14～16歳の児童労働については同法3条(1)に基づいて労働長官は規則 (Child Labor Regulation 3) を定め、原則として学期中は1日3時間、週18時間以下、学期外は1日8時間、週40時間以下という労働時間の絶対的制限を設けている。

⁴¹ 後述するように、例外として、労働協約により、一定の要件の下で26週単位又は52週単位の変形制が認められている (7条(b)(1)、(b)(2))。また、病院や看護施設に関しては、1日8時間、14日80時間という特例がある (7条(j))。

時間が40時間に収まっていればよく、1日の労働時間自体は何時間でもかまわない⁴²。ただし、公的機関に関してのみ、一定の要件の下で時間外手当の代わりに「代償休息（compensatory time-off）」を与えることが認められている（7条(o)）⁴³。

イ 労働時間の算定

FLSAは、3条(g)に「雇用（employee）」についての定義があり、「雇用するとは、労働を黙認又は許容（suffer or permit）することを含む」⁴⁴と規定する以外には、「労働時間（hours worked）」について、定義規定を設けていない⁴⁵。

そこで、具体的な場面への適用に関しては、後述する連邦労働省賃金・労働時間局長の「連邦行政規則集（Code of Federal Regulation）」第29編（以下「行政規則」という。）⁴⁶により、詳細な判断基準が示されている。

(ア) 所定就業時間内の時間

例えば、主たる職務の時間、コーヒー・軽食のための休憩（rest period, coffee break, snack break）及び20分以内の休憩時間（short rest periods）⁴⁷、いわゆる手待時間⁴⁸、勤務時間が24時間未満である場合における睡眠時間⁴⁹、移動時間⁵⁰、所定就業時間内に会社施設内

⁴² 週の労働時間が40時間を超えた場合は、たとえ翌週の労働時間が法定の40時間を下回った場合でも、平均することはできず、超えた労働時間分の時間外手当を支払う義務がある。

⁴³ これは、1985年のGarcia v. San Antonio Metropolitan Transit Authority, 469 U.S. 528 (1985)事件で州・地方の被用者へのFLSA適用が承認され、政府の財政負担が増大することへの対抗措置として設けられたものとされる。この代償休息付与による場合、割増賃金に代わるものであるから、時間外労働時間の1.5倍の時間の代償休息を付与する必要がある。そして、この代償休息時間には、通常の賃金が支払われることになる。ただし、代償休息付与には、業務により480時間と240時間（時間外労働時間数でいえば、360時間と160時間）の上限が設定されている。したがって、360時間あるいは160時間を超える時間外労働は、すべて代償休息ではなく、割増賃金によって弁済しなければならない（7条(o)(3)）。

⁴⁴ FLSA 3条(g)の解釈に関し、行政規則は次のような立場をとっている。まず、使用者が要求しなくとも、労働することを黙認・許容された時間、具体的には被用者が働いていることを使用者が知っているか、そう信ずべき理由があれば労働時間となる。被用者がそのような自発的労働をした動機は問題とならない（29 C.F.R. § 785. 11）。そして、これは事業場外、自宅における労働にも適用される（29 C.F.R. § 785. 12）。さらに行政規則は、以上のような場合に関し、使用者は単に自発的労働の禁止を表明するのみでは足りず、労働禁止を強行する手段を講じなければならないとしている（29 C.F.R. § 785. 13）。

⁴⁵ 1949年の改正で「労働時間（hours worked）」についてのFLSA 3条(o)が設けられ、「各就業時間（work-day）の開始又は終了時の更衣又は洗身に費やされる時間で、当該被用者に適用される真正な労働協約の明示の条項により、又は、かかる協約のもとにおける慣習や慣行により、当該週の労働時間算定から除外するとされた時間は6条及び7条に関して被用者が使用された時間を決定するにあたっては、すべて除外する。」と規定している。

なお、29 C.F.R. § 778.223は、「一般ルールとして『労働時間（hours worked）』という用語は、(a)被用者が職務についていること、使用者の敷地又は指示された労働場所にいることを要求されているすべての時間、及び、(b)被用者が労働することを要求されているかどうかを問わず、労働することを黙認、許容されているすべての時間、を含む。したがって労働時間は、活動的な生産労働に費やされた時間に限定されず、その時間の一部が不活動（idleness）に費やされる場合であっても、被用者によって使用者に与えられた時間を含むのである。」とする。

⁴⁶ 連邦行政規則集第29編は、労働法関係の部分で、第5章は、労働時間関係の行政解釈を労働省賃金・労働時間局が編集している（以下「29 C.F.R.」と略する。）

⁴⁷ 行政規則は「5分から20分程度の短い休憩時間が産業界においてはよくみられる。これらは、被用者の効率を高めるものであり、労働時間として賃金が支払われるのが通常である。これらは、労働時間として算定されなければならない。」（29 C.F.R. § 785. 19(b)）としている。

⁴⁸ 職務から解放されない、又は職場から離れることのできない食事時間、待機時間（昼食時間や一斉休業中に持場に残っていると）、待ち時間（トラック運転手が荷積みの間立って見ている待ち時間、所定時刻出勤後の仕事の待ち時間、及び職務について又は職務上の待ち時間）は労働時間とされる（29 C.F.R. § 785. 15）。

⁴⁹ 行政規則は、勤務時間が24時間未満の場合、「忙しくないときに睡眠を取り、私事に従事することを許されていたとしても、労働していることになる」（29 C.F.R. § 785.21）とする。

等でなされる傷病の診療時間⁵¹、その他、提案制度や職務上の会合・防火訓練・苦情処理 (grievance adjustment) 等に要する時間については労働時間に算入される。

しかし、病気・祝祭日による休み、30分以上の「真正な食事時間(bona fide meal periods)」⁵²、定期的メンテナンスのための休業、自己の用に供しうる待ち時間⁵³、勤務時間が24時間以上である場合における8時間以内の睡眠時間⁵⁴、被用者の都合による外部医師による傷病の診療時間⁵⁵、その他、選挙の投票時間⁵⁶や組合内部の会合・非生産的訓練⁵⁷等の時間は労働時間には算入されない。

(イ) 所定就業時間外の時間

また、所定就業時間の前後ないし外の時間であっても、商品の陳列・片付け時間、レジスターの掃除・伝票の計算時間、銀行員の伝票集計待ち時間、工作上必要な準備作業時間⁵⁸、作業の性質上必要な更衣・洗身・洗面時間、シフト交替時の打合時間、使用者の命による公共事業や慈善活動時間、職務上の提案制度への参与 (participation in suggestion system) 及び訓練への参加時間⁵⁹、呼出待機時間 (time on call)⁶⁰、身体検査時間、その他、合意による自宅での仕事時間等は労働時間に算入される。

しかし、工場の灯火時間等⁶¹、自己の都合による道具の用意・片付け時間⁶²、被用者への便

50 ある作業場所から別の作業場所までの移動時間、職場から外の仕事場所までの移動時間、顧客のところまでの移動時間、事前の指示のための集合場所から作業現場までの移動時間。

51 所定労働時間内に、使用者の施設内又は使用者の指定した場所でなす診療時間は、労働時間に参入される (29 C.F.R. § 785. 43)。

52 29 C.F.R. § 785. 19(a)。ただし、すべての職務から開放され、職場を離れられる場合 (会社施設外に出られなくてもよい。)(29 C.F.R. § 785. 19(b))。

53 ある特定された時間の間、被用者が職務から開放されて、自己のために利用しうる待ち時間をいう。行政規則は、待ち時間について、「被用者が職務から完全に開放され、かつ、被用者がその時間を自己目的に有効に利用することができる十分な長さの時間は、労働時間ではない。仕事を離れてよく、かつ、特定された時間まで労働を開始する必要のないことを予め明確に告げられていたものでない限り、その被用者は職務から完全に開放されていたとはいえず、その時間を自己目的に有効に利用しえたとはいえない」(29 C.F.R. § 785 16(a))とする。

54 ただし、除外約定が存すること、睡眠設備が設置されていること、睡眠を中断された時間は労働時間に算入されること、連続5時間以上の睡眠が確保されていること、を条件としている。したがって、睡眠が中断されて5時間の睡眠が確保されなかった場合、睡眠時間全体が労働時間となる (29 C.F.R. § 785 22)。

55 所定就業時間内といえども、被用者が外部の医師を選んだ場合における傷病の診療時間は、労働時間には参入されない。しかし、前述 (注51) したとおり、使用者が会社施設外での治療を命じた場合の診療時間は、労働時間に算入される (29 C.F.R. § 785. 43)。

56 ただし、州法により時間付与が義務づけられている場合は除く。

57 徒弟が、適切な契約にもとづき、通常の仕事のほかに、非生産労働としてなした訓練がこれに該当する。

58 作業台への道具や材料の配布時間、機械の掃除・注油時間、シフトの前後における道具の手入時間、仕事の準備、主たる活動のために必要な準備作業時間。

59 課題として割り当てられる提案時間、職務の能率向上のための訓練時間。

60 ただし、被用者が会社施設又はその近くにいることが義務づけられ、自由が制限されているものに限る。なお、電話番号等の連絡方法を知らせておくことしか要求されない呼出待機時間は、労働時間には算入されない。行政解釈は、滞在場所の制限がある「待機」に関しては、「被用者がその時間を自己目的に利用できないような、使用者の敷地内又はその近くでの待機することを要求されている被用者は、この『待機』の間、労働していることになる」とする一方で、「呼出待機」に関しては、「被用者が、使用者の敷地内に留まることを要求されず、単に、その連絡先を自宅あるいは会社の職員に残しておくよう命じられているにすぎない場合、彼は労働しているとはいえない」(29 C.F.R. § 785 17)とする。

61 工場を開け、ライトと暖房を入れる時間。

62 ロッカーから道具を取ってくる時間 (ただし、ロッカーの使用が奨励ないし義務付けさせられている場合を除く。)、道具を片付ける時間 (ただし、所定時間内にそのための時間が十分に与えられている場合に限る。)

宜のための更衣・洗身・洗面時間、作業開始までの時間⁶³、通勤等の時間⁶⁴、会社医師による診療時間のうち所定就業時間外の時間⁶⁵、一般的な提案制度や職業学校・任意の訓練プログラム⁶⁶に要する時間、採用試験時間、無断残業・無断自宅仕事時間、その他、自発的待ち時間⁶⁷等は、労働時間には算入されないとしている。

(ウ) その他の取扱い

なお、監視・断続労働に関する適用除外規定がないこととの関係で、建物の管理人、守衛、宿直、ガードマン等が使用者の敷地内に住み込んで職務に従事する場合は問題となる。行政規則は、この場合、被用者は、私事に従事することもでき、食事、睡眠、娯楽の時間や、自己目的のために敷地を離れることもできる完全な自由時間もあることから、使用者の敷地内に滞在する時間すべてが労働時間となるわけではないとする。そして、「このような状況では、労働時間を正確に算定することは困難であり、すべての関連する事実を考慮した当事者間の合理的約定が、受け入れられることになるだろう」とする⁶⁸。

もっとも、FLSA上の労働時間を約定により労働時間の算定から除外することができるかについては、「ある契約においては本法〔FLSA〕における労働時間を構成する一定の時間につき、この時間を労働時間として算定しないが、賃金は支払う旨の条項が設けられることがある。このような条項は無効である。当該時間が労働時間であれば、これはその週において適用される最長労働時間を超えて労働がなされたか否かの決定に際し、労働時間として算定されなければならない」⁶⁹として、当事者間の約定で、ある特定の時間を労働時間から排除することは許されないとしている。反対に、ある特定の時間に賃金を支払う約定があってもそ

⁶³ 前のシフトとすぐ交替できるよう早めに出勤する場合、サイレンが鳴ってから作業開始までの時間。

⁶⁴ 自宅と仕事場との間の移動時間（使用者が交通手段を提供する場合を含む。） 工場の入り口から仕事場までの移動時間、タイムクロックから仕事場までの移動時間、更衣室への往復の移動時間は、原則として労働時間ではないとされている（29 C.F.R. § 785. 35）。しかし、一旦帰宅した後に呼び出された場合、この移動に要した時間は労働時間とみなされる（29 C.F.R. § 785. 36）。なお、「出張」の場合行政解釈は特別な判断基準を示している。まず、日帰りの場合は、労働時間とみなされるが、出張に要した時間すべてを算入する必要はなく、通常の通勤に要するはずの時間は差引いてよい（29 C.F.R. § 785. 37）。宿泊を要する出張に関しては、当該被用者の所定労働時間と重なる時間は、すべて労働時間とみなされる（29 C.F.R. § 785. 39）。さらに、一定の場所に集合し、そこで道具等を受け取り、作業現場に向かう場合の移動時間は、反対の約定があっても労働時間とみなされる（29 C.F.R. § 785. 38）。また、トラック、バス、自動車等を運転しながらの、あるいは運転助手として乗車している場合の移動時間も労働時間となる（29 C.F.R. § 785. 41）。

⁶⁵ 就業時間の前後ないし外でなされる診療時間は、例えば会社の医師によるものであったとしても、それが例え業務上の負傷の治療時間であったとしても、賃金支払の対象とはならない（前掲注 51、注 55 及び 29 C.F.R. § 785. 43 参照）。

⁶⁶ 講習・訓練・会合についての行政規則は、これが労働時間とならないための要件として、所定時間外になされること、自由意思による参加であること、参加中に被用者が生産活動を行わないこと、被用者の仕事に直接関係しないこと、をあげている（29 C.F.R. § 785. 27）。については、使用者が命じたり、出席しないことが労働条件や雇用継続に不利に作用するときは、自由意思によるものとはいえない（29 C.F.R. § 785. 28）。に関しては、それが被用者の現在の仕事を改善する助けとなる場合は、他の仕事や新たな、あるいは、付加的な技術を教える場合と異なり、直接に関係することになる（29 C.F.R. § 785. 29）。しかし、就業後、被用者が自らの意思で、独立の学校、カレッジ、商業学校等に出席した場合、たとえその被用者の仕事に関連するものであっても労働時間ではないとされる（29 C.F.R. § 785. 30・31）。

⁶⁷ 給料をもらうための待ち時間、タイムクロック打刻のための待ち時間、自発的に早く出勤した後所定時刻までの待ち時間が、これに該当する。

⁶⁸ 29 C.F.R. § 785.23.

⁶⁹ 29 C.F.R. § 778.319.

の時間が客観的に労働時間でないのであれば、労働時間として算定する必要はない⁷⁰。

ウ 時間外手当の計算

使用者は1週あたり40時間を超える使用に対し被用者の「通常の賃金率 (the regular rate at which he is employed)」の1.5倍の賃金を支払わなければならない。そして、「通常の賃金率」とは、その週における当該被用者の1時間あたりの賃金額を意味する。

(ア) 通常の賃金から除外される賃金

この通常の賃金率について、FLSA 7条(e)は、「被用者に対して、又は被用者のために支払われる、使用に対するすべての報酬 (remuneration) を含む」と広く定義した後に7種類の除外賃金を列挙している。

すなわち、クリスマスなどの特別な場合に、労働時間・生産量・能率によらないで贈与として支給される金銭、休日、休暇、疾病・使用者の責に帰すべき休業などによって労務の提供がなされなかった臨時の期間に対して支払われる手当及び費用償還の金銭、その他これと同様の、労働時間に対する報酬としてなされたのではない支払金、使用者の裁量により支払われる賞与、利益分配制度や貯蓄・儉約制度による給付、被用者のための保険制度への拠出金等、1日8時間ないし週の法定時間又は所定時間を超える労働時間に対する手当、休日労働に対する手当、所定時間外の労働に対する手当である。

ないし の賃金は、いずれも具体的労働に対する対価性が薄いものであり、通常の賃金の算定において除外されるのみならず、FLSAの要求する時間外手当として計上・充当することもできない。これに対して、ないし はいわゆる「重複時間外手当 (overtime-on-overtime)」⁷¹を防止するために、使用者が法律又は協約等に従って支払った割増分の賃金を、通常の賃金率の算定から除外するものである。そして、 の手当は割増分がすべて除外され、

及び の手当はその割増率が通常の賃金率の5割増以上である場合にのみ除外される。いずれも7条(h)で時間外割増賃金として計上・充当することができるとされている。

なお、深夜シフトへの特別賃金率、危険作業や不快作業への特別手当、迅速な作業完了に

⁷⁰ この点について、行政規則は、使用者が労働者を時間外に呼び出した場合、その手間を考慮して、実際に労働した時間が僅かでも一定時間分の賃金を支払うことがあるが、この場合労働時間となるのは賃金を支払われた時間ではなく、現実に労働した時間のみであるとし(29 C.F.R. § 778.220)、同様に、一旦帰宅した労働者を呼び戻した際に一定時間に保障給が支払われたとしても、その時間に実際に労働されなかったのであれば当該時間を労働時間とする必要はないとする(29 C. F. R. § 778.221)。さらに、滞り場所の制限はないが、連絡がつくようにしておくことを命じられた時間に対して5ドルを支払っても、この呼出待機の時間は労働時間ではないとしている(29 C.F.R. § 778.223)。

⁷¹ 休日や週末の労働に対してあらかじめ協約によって割増賃金の支払が定められている場合に、それらの割増賃金分は時間外手当の計算としての「通常の賃金率」に含まれるか否かが問題となる。例えば、土曜日の労働に対して5割増の賃金が支払われることになっていても、週40時間働いた労働者がさらに土曜日に8時間労働した場合には8時間分の時間外手当が加算されることになるからである。そこで、連邦議会は、かかる解釈を否定するために、1949年7月20日、新たに7条(e)として通常の賃金の定義規定を設け、割増手当は再度割増手当算定基礎に入れないとすることにより「重複時間外手当」を防止した(伊藤博義・前掲「アメリカの労働時間法制」216-217頁及び荒木尚志・前掲『労働時間の法的構造』98-99頁参照)。この改正は、一般に、「重複時間外手当改正 (overtime on overtime Amendment)」と呼ばれる(なお、荒木教授は、「割増の割増に関する改正」と訳す。)

対するボーナスなどは、通常の賃金率に算入されなければならない⁷²。また、時間外労働に対して実際の時間数に関係なく常に一定額が時間外手当として支払われる場合も、上記による控除は認められず、通常の賃金率の計算に算入される⁷³。

(イ) 時間給以外の賃金支払形態の場合

通常の賃金率とは、その週における当該被用者の1時間あたりの賃金額である。賃金が週給や月給その他時間給以外の形式で支払われた場合は、これを時間当たりの通常の賃金率に換算する必要がある。

まず、前記7条(e)1項ないし7項に該当しないような手当等(以下「除外賃金」という。)すなわち通常の賃金率の算定基礎に算入される諸手当は、当該週における実労働時間数で除して⁷⁴時間単位に換算される。

つぎに、当該被用者の所定労働時間が定まっている場合、通常の賃金率は、その所定給を実労働時間数ではなく所定労働時間数で除して算出される⁷⁵。しかし、週40時間を上回る所定労働時間が定められている場合、FLSAの下で要求されるのは、40時間を超える時間数に対し、0.5倍の手当を支払うということにすぎない⁷⁶。

また、所定賃金は一定額に定まっているが、労働時間は週ごとに変動するという賃金制度がとられることがある。このような賃金制度においては、実労働時間数が少ない場合にも一定の賃金が保障されるが、実労働時間数が法定の40時間を超えた場合、その部分には、さらに通常の賃金率の0.5倍の賃金の支払が要求される。この場合、通常の賃金率をどのように算定するかが問題となるが、通常の賃金率は除外賃金により除外される賃金を除いた全報酬を、被用者が現実労働した全時間、すなわち実労働時間数で除したものとなる⁷⁷。

さらに、7条(f)は、定額払制を定める場合に関する特別な規定を置いている。すなわち、被用者の職務が不規則かつ変動する労働時間を必要とすること、最低賃金以上の通常の賃金率を約定すること、法定の週40時間を超える労働に対し、1.5倍以上の賃金を約定す

⁷² 29 C.F.R. § 778. 207.

⁷³ たとえその額が1.5倍の率で実際の時間数に応じて計算した額を上回っていても、通常の賃金率の算定から除外されず、かつ、法律上の時間外賃金として算定することも許されない(29 C.F.R. § 778. 310)。

⁷⁴ わが国では、割増基礎に算入される諸手当は所定労働時間数によって除されるが、FLSAにおいては実労働時間数によって除される(29 C.F.R. § 778. 110.)。

⁷⁵ 29 C.F.R. § 778. 113.

⁷⁶ 三六協定を締結せずに法定労働時間を超える所定労働時間が定められている場合、日本では法定労働時間を超える時間には、0.25倍ではなく1.25倍の賃金を支払わねばならない。日本では法定労働時間を超える所定労働時間の約定自体が私法上違法なものとして法定労働時間まで縮減され、その縮減された時間に対し、もとの所定賃金が支払われたことになるからである。しかしFLSAの40時間という法定労働時間は割増賃金支払の基準でしかなく、法定労働時間を上回る所定労働時間の約定を無効とし、40時間に縮減するような直律効を有しない(荒木尚志・前掲『労働時間の法的構造』107頁参照)。

⁷⁷ これも日本とは異なる。日本では割増賃金の問題となる場合とは法定労働時間外労働が生じた場合であるから、所定労働時間の定めがなくとも、労働基準法13条の直律効により法定労働時間が当該労働者の所定労働時間となり、労働者が取得した賃金をこの法定労働時間 = 所定労働時間で除すことになる。しかしFLSAの場合、法定労働時間にこのような機能(直律効)がないので、被用者の実労働時間数で除する(現実に労働した時間1時間あたりの賃金を算出する。)ことになる。この場合、賃金は一定であるから、実労働時間が長くなるにつれて通常の賃金率は低くなり、また、通常の賃金率が週ごとに変動することになる。ただし、こうして算出した通常の賃金率が最低賃金を下回る場合には、最低賃金を通常の賃金率とみなしている(荒木尚志・前掲『労働時間の法的構造』107-108頁参照)。

ること、 週当たりの（実労働時間数に関係なく賃金が保障される）保障時間を約定すること、 保障時間は週60時間を超えないことをすべて満たすことである。これは、定額払制がFLSAの割増賃金規制の潜脱とならないようにするための規定であり、「ベロー・プラン（Belo Plan）」⁷⁸と呼ばれている。

以上の原則によれば、出来高給の場合においても、除外賃金を除いた全報酬を実労働時間数で除して週賃金率を算定することとなる。しかし、各週ごとの通常賃金率の算定は非常に煩雑なものとなる。そこで、7条(g)は、出来高給の場合、賃金率の異なる複数の種類の仕事をする場合及び当事者間で基本賃金率を決定した場合について、事前に当事者間で合意ないし了解があれば、一定の要件の下で、計算を簡単にするために右の原則と異なる特別の扱いを認めている⁷⁹。

(ウ) 労働協約による変形制

FLSA 7条(b)は、労働協約によって、1週あたり40時間という本来の規制枠を26週（7条(b)(1)）又は52週（7条(b)(2)）に拡大し、平均して週40時間を超えない場合には、特定の週において週40時間を超過しても、割増賃金を支払う必要がないとして一種の変形制を認めている⁸⁰。

第1の26週単位の場合、協約において連続26週あたり1,040時間（40時間×26）を上限として定める場合、その範囲内においての変形制が許容され、特定の週に40時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。ただし、この場合、どの26週をとっても1,040時間以内であることが必要とされ、各週が新たな26週の始まりとなる。また、この26週のなかで、1日12時間又は週56時間を超える労働に対しては、別個に通常の賃金の1.5倍の割増賃金を支払う必要がある。これらの要件の違反が生じた場合には、26週全体について変形制の効力が失われ、26週

⁷⁸ 29 C.F.R. § 778.402-778.414.

週により労働時間数が変動する業種においては、時間あたり賃金を定めながら、一定時間数分の賃金を保障することがあり、その場合通常の賃金率をどう計算するかが問題となった。例えば、時間あたり賃金を4ドルと定め、かつ週40時間を超える労働には1.5倍の6ドルを支払うとした上に、さらに週当たりの保障給を設け、現実には何時間働くかにかかわらず最低でも週220ドルを保障する、と定めた場合、220ドルというのは50時間分（4ドル×40+6ドル×10=220ドル）の賃金を保障していることになるが、これは言い換えれば、週50時間までは常に220ドルが支払われ、50時間を超えてはじめて時間あたり6ドルという割増賃金が支払われることになる。つまり、これは実質的に、10時間分の時間外手当固定支払制に等しいといえる。そこで、もともと定められた4ドルは見せかけに過ぎず、本当の通常賃金率は、週賃金額を当該週の現実の労働時間数で割った額であり（50時間の週であれば、220ドル÷50=4.4ドル）、40時間を超える時間に対してはその1.5倍を支払うべきである（50時間働いたのなら、その週は、合計で、4.4ドル×40+6.6ドル×10=242ドル支払うべきである）、との主張がなされた。しかし、連邦最高裁は、*Walling v. A. H. Belo Co.*, 316 U.S. 624 (1942) において、右のような場合に通常の賃金率はやはり4ドルであると認め、かかる制度（“Belo Plan”と呼ぶ。）の効力を認めた。このBelo事件では54.5時間分の賃金が保障されていたが、続く *Walling v. Halliburton Oil Well Cementing Co.*, 331 U.S. 17 (1947) でも、連邦最高裁はBelo判決を維持し、週84時間分もの保障（時間あたり0.40ドルと定めつつ、週42.69ドルを保障）があっても、やはり定められた時間あたり賃金が通常の賃金率となることを認めた。そこで連邦議会は、右のような保障給制度を濫用し、各目的に低い時間率を定めておいて実質的に割増賃金支払を回避することを防止するために、1949年改正で7条(f)を新設した（中窪裕也・前掲「アメリカの労働時間制度」322頁参照）。

⁷⁹ この規定は、1949年の改正により設けられたものである。それぞれの詳しい解釈につき、29 C.F.R. § 548; 29 C.F.R. § 778.415-778.421.

⁸⁰ FLSAは、労働協約による半年単位（26週）及び1年単位（52週）の変形制を許容するが、法規制の原則自体がすでに週単位であるから、わが国におけるような1日単位の法定労働時間の変形制はそもそも問題とはならない。

の各週について1週40時間の規制が適用されることになる。

第2の52週単位の場合は、協約において、特定の52週につき1,840時間以上2,080時間以下の時間が保障され(以下「保障時間」という。)⁸¹、かつ、2,240時間が上限として定められていることが要件となる。ただし、1日12時間、週56時間を超えた労働に対しては、割増賃金の支払いを要することは、26週単位と同様である。なお、当事者間で定められた保障時間を超える時間については、通常のFLSAの規制が適用され40時間を超える時間に対して割増賃金の支払いが必要となる⁸²。さらに、保障時間の上限である2,080(40時間×52)時間を超える時間にはすべて(1週40時間以下であっても)すべての時間に割増賃金支払義務が生ずる。そして、総労働時間の絶対的上限である2,240時間を超えた場合は、52週全体につき変形制の効力が失われ、各週について40時間を超えた時間に割増賃金支払義務が生ずる。このように、52週単位の場合には、保障期間、2,080時間、2,240時間という異なった3つの規制に服さなければならない。

なお、26週単位及び52週単位のいずれにおいても、労働協約は、かかる変形制の対象となる被用者一人ひとり特定して明示しなければならない。変形制のための協約を締結しうるのは、連邦労働関係局(National Labor Relations Board)⁸³により「真正な(bona fide)」と認証された被用者の代表に限られる⁸⁴。

(5) 実効性の確保

FLSAの実施を担当するのは、労働長官(Secretary of Labor)及び賃金・労働時間局(Wage and Hour Division)である。FLSAはその履行を監督するために、4条(a)で労働省に賃金・労働時間局を設置し、その長である局長(Administrator)に、賃金、労働時間その他の労働条件に関するデータを収集し、事業所を調査、臨検する権限を与えている(11条(a))。そして、労働長官はFLSAの履行状況や改正の勧告等に関する年次報告書を議会に提出する(4条(d))等、種々の権限を与える。以下においては、実効性の確保のための諸制度について述べる。

ア 記録の作成保存義務

まずFLSA11条(c)は、FLSAの適用される使用者に対し、被用者の賃金、労働時間、その他の雇用条件に関する「記録の作成と保存」⁸⁵の義務を課している。この記録は、FLSAの適

⁸¹ すなわち、現実に労働がなされるか否かにかかわらず、1,840時間から2,080時間分の賃金の支払の保障が要件となる。

⁸² 例えば、2,000時間を保障した場合、使用者は52週2,000時間の範囲内であれば、特定の週に40時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。しかし、2,000時間という保障時間を超えて働かせる場合には、原則にもどって1週40時間を超える労働に対しては1.5倍を超える割増賃金を支払わねばならない。

⁸³ 連邦労働関係法(National Labor Relations Act)により創設された、準司法的行政機関。不当労働行為(unfair labor practice)の救済手続と、団体交渉において交渉単位(bargaining unit)内の被用者を代表する労働組合の選出手続を主宰することを主な任務とする。

⁸⁴ 中窪裕也・前掲「アメリカの労働時間制度」325頁参照。

⁸⁵ 最低賃金、割増賃金については、被用者の氏名、住所、生年月日、性別、職務、労働を開始した労働週、通常の賃金率、通常の賃金率から除外される賃金、各労働日の実労働時間、1日又は週当たりの所定賃金(straight-time earnings or wage)、週の割増賃金等の事項を記録することが施行規則によって詳細に定められている。また、施行規則は使用者に対し、FLSAの適用に関するポスターを各事業場の見やすい場所に掲示することも要求している(29 C.F.R. § 516.4)。

用対象被用者だけでなく適用除外とされる被用者についても作成することが義務付けられている⁸⁶。そして、その記録はその種類により、3年間又は2年間保存されなければならない。そして、使用者が記録保存義務に「故意（willfully）」に違反した場合⁸⁷には、刑事罰が科せられる（16条（a））。

しかし、後述するホワイトカラー・エグゼンプションについては、行政規則により通常の賃金率、労働時間数等の記録の作成・保存は要求されていない⁸⁸。

イ FLSA違反に対する制裁及び履行確保措置

そして、違反行為に対しては、FLSAは次のような手続によって制裁を加え、また現実の履行を確保している。

FLSA15条は、本法違反及び本法に関する訴訟の提起や証言を理由とした差別待遇を禁じ、前記故意の違反に対しては1万ドル以下の罰金又は6か月以下の禁固に処せられる（16条（a））。罰金と禁固は併科することもできるが、禁固は2度目の有罪判決からでなければ科せられない。なお、違反とされる行為としては、最低賃金規定・割増賃金規定等に違反して被用者を使用することによって生産された商品の輸送・輸送のための提供、発送、配達、販売（15条（a）（1））、最低賃金規制、時間外割増賃金規制に対する違反（同条（a）（2））、被用者のFLSA上の諸手続への関与に対する報復的差別（同条（a）（3））、年少者労働規制の違反（同条（a）（4））、記録作成・保存義務の違反（同条（a）（5））を列挙している。

ウ 集団訴訟及び倍額賠償

未払賃金の回復訴訟は、被用者自身（16条（b））、又は労働長官（16条（c））⁸⁹のいずれかからでも提起することができる。なお、被用者は「自己と同様の立場にある他の被用者」のためにも訴訟（集団訴訟）を提起することができる⁹⁰。請求額は、未払賃金額のほか、「付加賠償金（liquidated damages）」として同額の付加金が含まれる。被用者訴訟の場合は、未払賃金額、付加金のほか、訴訟費用及び弁護士費用を請求することができるが、労働長官による訴訟では、弁護士費用、訴訟費用は請求することができない。なお、労働長官による訴訟により認容された金員は労働長官により受領され、労働長官の命令により支払いを受けるべき被用者に支払われる。3年以内に被用者に支払われない場合は、国庫に帰属することになる（16条（c））。

⁸⁶ 適用除外とはならない被用者を使用者が適用除外として記録を作成せず、その結果、時間外労働数の立証が不可能ないし困難となる事態を防止するためである（荒木尚志・前掲『労働時間の法的構造』109頁）。なお、労働者が未払いの割増賃金の支払を請求する訴訟を起こした場合、当該労働者が一応の時間外労働の存在を証明することにより、立証責任は使用者に転換すると解されており、その意味で、記録保存の規定は、単なる取締法規としての意味にとどまらず、割増賃金訴訟が提起された場合に、使用者が正確な時間外労働時間数を立証し、又は労働者側の主張が不十分であることを立証するための手段としても用いられる（梶川敦子・前掲『労働時間をめぐる欧米諸国の現状』（第4章アメリカ）79頁）。

⁸⁷ FLSAでは、故意犯のみが処罰される。

⁸⁸ 29 C.F.R. § 516.3.

⁸⁹ 1974年改正前は、被用者の労働長官に対する書面による請求が要求されていたが、改正により被用者の請求がなくても提訴できるようになった（改正前の状況については、田中英夫「二倍・三倍賠償と最低賠償額の法定（一）」法協89巻10号（1972）1355頁以下参照）。

⁹⁰ しかし、各人の書面による同意が要件とされており、連邦訴訟規則23条によるクラス・アクションとは異なる（中窪裕也・前掲『アメリカ労働法』241頁参照）。

エ 労働長官による民事罰

なお、使用者がFLSAに規定された最低賃金又は時間外賃金の支払を怠った場合の制裁として、民事・刑事の責任に加えて、労働長官が支払を命ずる行政的な「民事罰 (civil penalty)」の制度も設けられている (16条(e))⁹¹。しかし、最低賃金・時間外賃金違反に対する民事罰は、それが再度又は故意の違反であることが要件とされ、罰金の上限は、一つの違反につき10,000ドルである。

オ 割増賃金不払を禁ずる差止命令

さらに、17条は、15条違反に対しては連邦裁判所が割増賃金不払を禁ずる「差止命令 (injunction)」を発する管轄権を有することを規定しており、労働長官はこの差止命令を求めることもできる。すなわち、労働長官は、最低賃金規制、割増賃金規制、年少者労働規制、記録作成・保存の要求、報復的差別禁止及びFLSA違反による商品の輸送禁止の将来の違反を差し止めるための訴訟を裁判所に対して提起することができる⁹²。

なお、被用者の訴訟は、労働長官による訴訟が提起され (前記「差止命令」を含む。) 最低賃金、未払賃金、時間外賃金の未払い分の支払いを求めた場合には、その時点で終了するものとされている。(16条(c))

2 ホワイトカラー労働者の労働時間規制の適用除外制度等

(1) 公正労働基準法の規定

ア ホワイトカラー・エグゼンプション

前述したとおり、FLSAは、被用者が労働したすべての時間に対して連邦法上の最低賃金以上の賃金を支払うこと (6条) を、そして1労働週に40時間を超えて労働したすべての時間に対して通常賃金率の1.5倍以上の割増手当を当該被用者に支払うこと (7条) を適用事業者に義務付けている。

しかしながら、FLSAは、最低賃金及び時間外割増要件からの多くの適用除外を規定している⁹³。それらのうち、13条(a)(1)の「真正な管理職 (executive)、運営職 (administrative) 若しくは専門職 (professional) の資格 (capacity) で雇用される被用者」 (以下「エグゼンプト (exempt)⁹⁴」) と総称する。) は、一般に「ホワイトカラー・エグゼンプション (white-collar exemption)」と呼ばれ、労働時間規制を受けない上級ホワイトカラーの代名詞になっている。なお、広義の「ホワイトカラー・エグゼンプション」には、「外勤営業職 (outside salesman)

⁹¹ 民事罰とは、法違反に対し連邦・州などが課する金銭的制裁で、刑罰的な意味を持たない簡易迅速な制裁制度である。FLSAにおいては、1989年改正以前は、年少者使用禁止規定違反についてのみ民事罰制度が採用されていたが、これを最低賃金・労働時間規制にも拡大したのである。

⁹² なお、15条(a)(2)の最低賃金、割増賃金の未払金についての差止命令は、1691年改正により明文化されたものである。また、この差止命令を求める訴訟は、被用者には認められていない。

⁹³ 前述したとおり、FLSA13条(a)には、最低賃金規定 (6条) 及び最長労働時間規定 (7条) が適用除外となる者 (計10種類) が列挙され、13条(b)には、7条のみが適用除外となるもの (計21種類) が列挙されている。

⁹⁴ エグゼンプト以外の被用者は、「ノンエグゼンプト (non-exempt)」という。

の資格で雇用される被用者」⁹⁵（以下「外勤営業職エグゼンプト」という。）を含めるが、本稿では狭義の分類に従う。

また、FLSA(a)(17)は、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、その他のコンピュータ関連業務従事者を最低賃金及び時間外手当の規定から適用除外している。これらの被用者も、「コンピュータ関連職エグゼンプト」として「ホワイトカラー・エグゼンプション」の範疇に加えられる。

なお、ホワイトカラー・エグゼンプションについて適用が除外されるFLSA 6条のうち(d)に規定される男女同一賃金規制は、合衆国雇用機会均等委員会（United States Equal Employment Opportunity Commission）によって施行されかつ強制される⁹⁶。

イ 制度の趣旨

1938年のFLSA制定当初から、「エグゼンプト」がその適用から除外されているにもかかわらず、FLSAの制定過程を調べても当該適用除外がなぜ設けられたのかを示す明確な資料は得られない⁹⁷。

しかし、かかる労働者は、時間外割増手当の支払対象とされるノンエグゼンプトとは異なり、最低賃金をはるかに超える高額な俸給⁹⁸を得ていることが前提とされ、しかも付加的給付や昇給といった他の代償的特権が潜在的に存在することが前提とされていた。さらに、彼らが履行する労働の形態は、時間的基準で規格化することが困難であり、かつ他の労働者に容易に分け与えることができない種類の労働を履行しており、FLSAが意図した1.5倍の割増賃金という経済的圧力による雇用の創出という効果が生じにくい労働であることが前提とされていた⁹⁹。すなわち、FLSAの保護が必要ない又は規制することが適切ではない労働者を念頭において制定されたものと考えられる。

ウ 行政規則による要件の具体化

FLSAは、その履行を監督するために、4条(a)で労働省に賃金・労働時間局を設置し、その長である局長に、賃金、労働時間その他の労働条件に関する資料を収集し、事業所を調査、臨検する権限を与えている（11条(a)、(b)）。同時に、労働長官は、FLSAの履行状況や改正

⁹⁵ FLSA13条(a)(1)に規定される「外勤営業職エグゼンプト」とは、「主たる職務」が、(i)「セールス活動(sales)」、又は(ii)有料のサービス若しくは施設利用のための「注文(order)」若しくは「契約(contract)」の獲得であり、通常的に使用者の事務所若しくは事業所から離れて当該「主たる職務」を履行している被用者のことである。

⁹⁶ 1972年7月1日より、FLSA13条(a)(1)の下で、「最低賃金及び時間外手当の条項から適用除外される、真正な管理職、運営職若しくは専門職の資格で雇用された被用者（初等及び中・高等学校において、教育運営職若しくは教師の資格で雇用される被用者を含む。）又は外勤営業職の資格で雇用された被用者に対しても同一賃金条項の保護が及ぶよう改正された」（29 C. F. R. § 541.0(c)）。

⁹⁷ 梶川敦子・前掲「アメリカにおけるホワイトカラー労働時間法制」202頁（注16）のGAO Report参照。また、2004年8月23日に公布された「Federal Register」の「前文(preamble)」にも、「第13条(a)(1)は、1938年に制定された当初のFLSAに含まれていたにもかかわらず、その制定過程からは適用除外制度についての詳細な説明はほとんど得られない」と記載されている。

⁹⁸ FLSA制定当時には管理的地位にあるホワイトカラーは俸給ベースで、単なる事務員やブルーカラーは時間給ベースで賃金が支払われるという区別が存在していたとされる（梶川敦子・前掲「アメリカにおけるホワイトカラー労働時間法制」202頁参照。）。

⁹⁹ 最低賃金研究委員会報告（Report of Minimum Wage Study Commission）（1981年6月）第4巻（Volume 4）236-240頁参照。

の勧告等に関する年次報告書を議会に提出する（4条(d)）ほか、種々の権限が与えられている。そして、ホワイトカラー・エグゼンプションの具体的判断基準¹⁰⁰も、「行政手続法（Administrative Procedure Act）」に従って、労働長官の定める「行政規則」により、必要に応じて定義され、かつ、限定される。

なお、FLSAにおける行政解釈は、わが国における行政解釈以上の効果と重要性を持っており、裁判所が、客観的に誤りであると考える行政解釈であっても、使用者がこれに誠実にしたが、これに依拠して行為したのであれば、裁判所はその責任を問えないこととなっている¹⁰¹。このように、行政解釈は裁判所がFLSAの解釈に当たり参考とし尊重するというにとどまらず、FLSAの実質的な規範ともいうべきものとなっている¹⁰²。

以下では、まず当該行政規則（29 C.F.R. § 541）に基づいて、旧行政規則の概要、運用実態及び問題点について概観した上で、新行政規則の内容について詳説する。

(2) 旧行政規則の概要、運用実態及び問題点

ア 旧行政規則の概要

前述したように、旧行政規則第29編第541条（以下「旧規則」という。）は、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象である「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」各々のエグゼンプトの定義や判断基準について規定している。旧規則によれば、エグゼンプトとして分類される被用者につき2種類の基準が定められている。俸給が低額である場合に適用される「原則的要件（long-test）」と、俸給が高額である場合に特例措置として適用される「簡易的要件（short-test）」である。

(ア) 管理職エグゼンプト

「管理職エグゼンプト」とは、企業内で上級幹部とみなされ、役員と同等かそれに順ずる職務を行うエグゼンプトをさす¹⁰³。被用者が「管理職エグゼンプト」として適用除外を受ける上で最も重要な要件は、(1)一般被用者とは異なる特別な職務及び権限を有すること、(2)その賃金支払方法が俸給制¹⁰⁴であること、(3)その俸給が一定の基準賃金以上であることで

¹⁰⁰ 29 C.F.R. § 785, “Interpretative Bulletin on Hours Worked”. なお、中窪裕也・前掲「アメリカの労働時間制度」318-319項が、行政解釈の内容を一覧表にまとめている。

¹⁰¹ ポータル法9条は、使用者がFLSA違反の行為について、賃金・労働時間局長の「文書による施行規則、命令、決定、承認若しくは解釈」に誠実に従い、これに依拠してなしたものであることを主張立証した場合、FLSA違反を免責されると規定している。

¹⁰² 荒木尚志・前掲『労働時間の法的構造』112-113頁参照。

¹⁰³ 三柴文典「FLSAにおける White-Color Exemption - 賃金・時間関係の切断はどこで行われるか」労働法律旬報1391号（労働旬報社、1996年）44頁参照。

¹⁰⁴ FLSA上の賃金は、単に「賃金（3条(m) - wage）」という場合は、本給のほか、種々の手当、賞与、付加給付など使用者が労働者のために支払う「合理的費用」の一切が含まれる。次に、同法7条(e)に規定され時間外賃金計算の基礎となる「通常の賃金率」は、実労働に対価性を有する報酬（remuneration）のすべてを意味し、これに該当しない手当、贈与、裁量的賞与などは、その計算から除外される。しかし労働者が適用除外資格を得るための「最低俸給」は、これと必ずしも一致しない。まず、最低俸給の計算には、「食事・宿舍、その他の便益」は含まれない。次にその支払方法につき、時間外賃金分も含み定期・定額払いを基準とする「俸給基準」と、個々の職務成果に対応する「業務報酬基準」のどちらかが採用されねばならない。しかし両者の区分は必ずしも明確なものではなく、いずれも賃金・時間の対応関係からはなれ、なおかつ最低基準額の支払いを要件としていることが特徴である（三柴文典・前掲「FLSAにおける White-Color Exemption」43-44頁参照。）

ある。

以下では、この内容を「原則的要件」、「簡易的要件」に分けて述べる。

a 原則的要件

「管理職エグゼンプト」の原則的要件としては、以下の6つをすべて満たすことが要求されている¹⁰⁵。すなわち、「主たる職務 (primary duty) 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 (department or subdivision) の管理 (management)」であること、「通常的に (customarily and regularly) 「他の2人以上の被用者 (two or more other employees)」の労働を指揮監督 (direct) していること」、そして、「他の被用者を採用 (hire) 若しくは解雇 (fire) 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、及び昇級 (advancement)、昇進 (promotion)、その他処遇上のあらゆる変更に関して、その者の提案 (suggestion) 及び勧告 (recommendation) に対し特別な比重 (particular weight) が与えられていること」、「通常的に、自由裁量権限 (discretionary power) を行使していること」、「 から 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 (activities) 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 (service establishment) では40%未満であること」¹⁰⁶。以上5つの職務要件に加えて、「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 (service) に対して、週当たり155ドル以上 (例外としてこれより低額な基準が認められる地域がある (以下同様である)¹⁰⁷) の率で、俸給基準で賃金支払がなされていること」である。

b 簡易的要件

しかし、「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¹⁰⁸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、そして通常的にそこで他の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。

したがって、實際上、 の俸給水準が250ドルを超える被用者は、前記要件のうち 及び という2つの要件を満たせば「管理職エグゼンプト」と認められる。

これは、2人以上の被用者を有する企業又は部署で、それらの被用者を通常的に指揮監督することを主たる職務とすれば、人事権限、裁量権限、非除外職務の程度のいかんにかかわらず、週250ドル以上支払えば、「管理職エグゼンプト」と認められることを意味する。

¹⁰⁵ 旧29 C.F.R. § 541. 1.

¹⁰⁶ ただし、独立した事業所又は物理的に離れた施設に単独配置 (sole charge) されている被用者、又は当該被用者が雇用される会社の持分権 (interest) を20%以上所有する被用者には適用されない。

¹⁰⁷ 連邦政府 (Federal Government) 以外の事業主によって、プエルトリコ、ヴァージン諸島若しくは米領サモアで雇用される場合には、週当たり130ドル。

¹⁰⁸ 連邦政府以外の事業主によって、プエルトリコ、ヴァージン諸島、若しくは米領サモアで雇用される場合には、週当たり200ドル。

(イ) 運営職エグゼンプト

「運営職エグゼンプト」とは、「管理職エグゼンプト」より企業内での地位が若干低いものの、一定の集団を統率し、一般社員の管理監督を行うエグゼンプトをさす。實際上、ノンエグゼンプトとの区別がもっとも困難なのは、この階級に属する被用者であることから、その資格要件も綿密に練られている。被用者が「運営職エグゼンプト」として適用除外される要件は、大別して、(1)一般被用者とは異なる特別な職務を有し、通常的に「自由裁量及び独立した判断」を行使し、(2)その賃金支払方法が「俸給基準」若しくは「業務報酬基準」であること、(3)その俸給が基準賃金以上であることである。

以下では、「管理職エグゼンプト」の場合と同様、この内容を「原則的要件」、「簡易的要件」に分類・整理する。

a 原則的要件

「運営職エグゼンプト」の原則的要件としては、以下の5つの要件をすべて満たすことが要求されている¹⁰⁹。すなわち、「主たる職務が次のいずれかであること、すなわち、(i)使用者若しくはその顧客の管理方針 (management policy)、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を履行する者であること、又は、(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教育的な指導又は訓練 (academic instruction or training) に直接関連する職務を履行する者であること」、「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」、「(i)通常、経営者 (proprietor)、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 (supervision) 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 (assignment) 及び仕事 (task) を履行する者であること」、「 から 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」。以上4つの職務要件に加えて、「(i)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 (service) に対して、週あたり155ドル以上の率で、俸給基準又は業務報酬基準 (fee basis) により賃金支払がなされていること、又は、(ii)教育運営職エグゼンプトの場合は、...(前記) (i)によって要求された労務の提供に対して、雇用されるにあたって、学校システム、教育機関若しくは施設における教師に対する初任俸給と同等以上である俸給基準での賃金支払が保障されていること」である。

b 簡易的要件

「運営職エグゼンプト」の場合にも、「管理職エグゼンプト」の場合と同様に、やはり週250

¹⁰⁹ 旧 29 C.F.R. § 541.2.

ドルを超える俸給を得ているエグゼンプトについては特例がある。すなわち、「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、前記(1)で記載された労働の履行であり、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は、...すべての要件に適合しているものと解してよい」と規定されている。

したがって、主たる職務が事業運営全般に直接的に関連するホワイトカラー被用者で、通常的に「自由裁量及び独立した判断」を行使するならば、それらの類型や非除外職務の割合にかかわらず、「運営職エグゼンプト」と認められる¹¹⁰。

(ウ) 専門職エグゼンプト

被用者が「専門職エグゼンプト」として適用除外される要件は、大別して、(1)定型的・一般的な教育活動、研修などとは異なる学識的、創造的な職務を有し、その遂行に当たって一貫して「自由裁量及び独立した判断」を行使していること、(2)その賃金支払方法が「俸給基準」若しくは「業務報酬基準」であること、(3)その俸給が基準賃金以上であることである。

以下では、前二者の場合と同様、この内容を「原則的要件」、「簡易的要件」に分類・整理する。

a 原則的要件

「専門職エグゼンプト」の原則的要件としては、以下の から の5つの要件をすべて満たすことが要求されている¹¹¹。すなわち、「主たる職務が次のいずれかに該当する者であること、すなわち、(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 (field of science or learning)」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 (customarily acquired by a prolonged course of specialized intellectual instruction) 高度な知識を必要とする労働 (work requiring advanced knowledge)」を履行する者(「学識専門職エグゼンプト」)、若しくは、(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

¹¹⁰ 旧規則(旧 29 C.F.R. § 541. 201)には、「運営職エグゼンプト」の具体例が列挙されている。それは以下のとおりである。まず、「経営者、又は真正な管理職若しくは運営職の資格で雇用された被用者を直接的に補佐する者」とは、自身は管理的権限を有しないが、管理職の業務遂行を補佐する者で、社長秘書、機密情報を取扱う業務の補佐、管理的秘書、ジェネラルマネージャーの補佐といった業務がこれに該当する。次に、「一般的な管理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」とは、税務、保険、販売調査、賃金分析、投資、外国為替等の専門化(アドバイザー、コンサルタント)として経営について助言等を行う労働者のほか、人事、労使関係、安全対策など部下や同僚等がない特殊な機能を有する部門の責任者等がこれに該当するとされる。また、「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」とは、証券会社の顧客ブローカー、広告会社の顧客担当部長、特別組織のプランナー等、事務所内で仲介業務や販売促進業務に従事する者の他、電気、ガス会社の外勤主任等がこれに該当する。なお、「教育運営職エグゼンプト」については、校長、教頭、各教科担当主任等がこれに該当するとされている。

¹¹¹ 旧 29 C.F.R. § 541. 3.

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」）、若しくは、(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（teaching, tutoring, instructing or lecturing in the activity of imparting knowledge）を履行する者（「教師」）、若しくは、(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地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」）、「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」、「主として業務内容が知的でかつ（ルーチン・ワークやマニュアル業務とは異なる）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」、「...（前記）から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」。以上4つの職務要件に加えて、「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、俸給基準又は業務報酬基準により賃金支払がなされていること」である。

ただし、上記の要件については以下の2つの場合には適用されない。第1は、「法律事務所若しくは診療所又はその支所での営業を許可するライセンス若しくは免許の保持者で、かつ当該業務に実際に従事している被用者」、「一般診療所を営むために必要とされる学位の保有者で、かつ医療施設若しくはその支所で、インターンシップ制度若しくはレジデント制度の研修に従事している被用者」、又は「(前記) (iii)に規定された「教師」として雇用され、現に職務に従事している被用者」の場合である。第2は、「(前記) (iv)に規定されるコンピュータ関連業務に従事する被用者」で、かつFLSA第6条に規定された「最低賃金の6.5倍を超える率での時間給による賃金支払がなされている被用者」の場合である。

b 簡易的要件

「専門職エグゼンプト」についても、前記の俸給・報酬額が250ドルを超える場合には、より簡易な基準による特例が認められている。すなわち、「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」、かつ(a)主たる職務が、前記 (i) (学識専門職エグゼンプト)、(iii) (教師)若しくは (iv) (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「すべての要件に適合しているものと解してよい」と規定されている。

したがって、「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」では、 の職務要件に加えて の「自由裁量及び独立した判断」の要件が満たされればよいこととなる。また、「創造専門職エグゼンプト」については、 の要件も必要ではなく、 の職務要件のみとなる¹¹²。

イ 旧行政規則下における適用除外制度の運用実態

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	FLSA13条(a)(1)に規定する エグゼンプト数	エグゼンプト の占める比率
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	0	0%
計	118,963	25,534	21%

出典；The “New Economy” and Its Impact on Executive, Administrative and Professional Exemptions to the Fair Labor Standards Act (FLSA), <http://www.dol.gov/asp/programs/flsa/report-neweconomy/541repl.htm>

上記表は、合衆国国勢調査局（Census Bureau）が1999年に実施した、「最新人口調査（Current Population Survey）」の報告書をもとに合衆国労働省がまとめたものである。この表によると、アメリカの賃金・俸給払い被用者のうちFLSA13条(a)(1)に規定するエグゼンプトの占める比率は約21%であり、外勤営業職エグゼンプトを除いても約20%におよんでいる。

ウ 旧行政規則の問題点

前述のとおり、この制度の対象である「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」の定義や判断基準については、FLSAに基づき行政規則によって明確にされており、「俸給基準要件（salary basis test）」、「俸給水準要件（salary level tests）」、「職務要件（duties tests）」という3つの判断枠組が確立されている。すなわち、「管理職エグ

¹¹² 旧29 C.F.R. § 541に規定されている専門職エグゼンプトの4つの基本的類型の具体例を列举すると、以下のとおりとなる。まず、「学識専門職エグゼンプト」とは、法律、医学、看護、会計、保険数理、工学、建築、物理、化学、生物、医療科学技術等の分野における専門職（大学以上のレベルの専門教育終了により得られる知識等を要する分野）を指す（旧29 C.F.R. § 541. 301）。また、「創造専門職エグゼンプト」とは、音楽（歌手、作曲家、指揮者、独奏者等）、文筆（エッセイスト、作家、シナリオライター、短編ライター）、演劇（俳優）、造形芸術、グラフィックアート（画家、漫画家）等の分野での創造的、独創的業務（単なる漫画を映画化するアニメーターや写真の修正担当者は該当しない）、執筆記事が分析的、解説的なものであるコラムニスト、批評家、論説を担当するライター（一般の新聞記者は該当しない）、一定のテレビ、ラジオアナウンサー等がそれに該当する（旧29 C.F.R. § 541. 302）。「教師」とは、小中学校、高校、大学、幼稚園、保育所、自動車教習所、職業訓練学校、音楽・料理教室等の教師を指すとされる（旧29 C.F.R. § 541. 301）。また、「コンピュータ関連職エグゼンプト」とは、システム若しくはプログラムの設計、情報収集、分析、創設、実験、修正等、ハード・ソフトウェアの使用決定のためにシステム分析の応用等を行う者（単なるコンピュータの機械操作、ハードウェアやその他の部品の製造、修理、メンテナンスを行う者は含まれない）とされている（旧29 C.F.R. § 541. 303）。

ゼンプト」、「運営職エグゼンプト」、「専門職エグゼンプト」とされるためには、いずれも、時間給ではなく俸給基準で賃金が支払われること（「俸給基準要件」）、その地位を反映した俸給額が支払われること（「俸給水準要件」）、職務内容が管理能力や専門的知識を發揮する性質のものであること（「職務要件」という要件をすべて満たさなければならない。

なお、「俸給基準要件」、「俸給水準要件」、「職務要件」の3つの要件をすべて充足した労働者は、労働時間規制が適用除外となり、週労働時間が40時間を超過する場合でも超過時間に対する割増賃金を請求する権利はなく、実際の労働量に関係なく所定の俸給額が支払われることになる。しかしながら、エグゼンプトの対象とされた労働者が実際には3つの要件のすべてを充足していなかった場合、使用者は未払賃金に加えてそれと同額の付加賠償金を支払わねばならない可能性が生じる。

FLSAは1938年6月に制定されて以来、たびたび改正されているにもかかわらず¹¹³、時間規則の適用除外に関しては大幅な改正がなされないまま今日に至っている。この間、職場における労働の構造と内容は著しく変化し、民間部門だけを見た場合、ホワイトカラー層は40%以下から60%近くにまで達したとの報告がある¹¹⁴。しかし、基準賃金額、賃金支払方法をはじめとして、賃金・労働時間局の規則改定が不十分であったため、以下のように、その判断基準には曖昧さや現状に見合わない点が出てきた。

(ア) 俸給基準要件の問題点

旧規則においては、多くの場合、「俸給基準要件」がホワイトカラー・エグゼンプション認定の要件となっている¹¹⁵。俸給基準での賃金支払とは、賃金の全部又は一部が履行した労働の質又は量の変動によって減額されることがない、あらかじめ決められた額を1週又は1週を超える一定期間ごとに定期的に支払うことである。すなわち、エグゼンプトに対しては、実際に働いた日数又は時間に関係なく、何らかの労働をなすすべての週に対し、俸給額すべてを支払わなければならない。ただし、まったく労働しない労働週に対しては支払う必要はない。

しかし、あらかじめ決められた賃金が、「事業主又は事業運営上の必要性を理由とする欠務（absences occasioned by the employer or by the operating requirements of the business）」によって減額されるとするならば、俸給基準による賃金支払とはいえない。すなわち、当該被用者が労働する「用意（ready）」、「意思（willing）」そして「可能性（able）」を有しているならば、たとえその労働力を利用できない時間があったとしても、原則として賃金を減額することは許されず、実際になされた労働の量又は質の変動を理由とする「減額に服する（subject to reduction）」ことはない¹¹⁶。したがって、その週に全く労働がなされなかった場

¹¹³ FLSAの主たる改正については、荒木尚志・前掲『労働時間の法的構造』98-99頁参照。

¹¹⁴ Kenneth L. Deavers, Policy Paper, Washington, D. C. -based Employment Policy Foundation (EPF).

¹¹⁵ 前述したとおり、「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、「俸給基準」以外に「業務報酬基準」での賃金支払が認められている。

¹¹⁶ 29 C.F.R. § 541.602(a)、旧 29 C.F.R. § 541.118, 212, 312.

合を除き、何らかの労働がなされたいかなる週においても所定額の賃金の支払が保障されることが必要となる。

「俸給基準要件」を満たすためには、何らかの労働がなされた週においては、原則として、実際に労働した日数や時間にかかわらず、あらかじめ決められた金額を支払うことが要求される。全1日におよぶ個人的理由や傷病による欠務の場合には減額が認められる場合があるが、半日や数時間など1日未満の欠務について減額が実施されると、それが被用者本人の理由に基づく場合であっても、もはやエグゼンプトの対象とは認められなくなる（これを「減額禁止の原則（no-docking rule）」¹¹⁷という。）。この点に関しては、重大な安全規律違反の場合を除き、職場の服務規律違反に対して出勤停止処分を行った場合の賃金減額措置についても、1週間全体についての出勤停止でない限り同様の扱いがなされていたため、出勤停止措置をとる期間の決定につき柔軟性を欠くこととなっていた。

また、後者のような場合、俸給基準で賃金を支払わないという「方針」が存在しているときは、それまで俸給基準の対象とされてきたすべての者がエグゼンプトたる資格を失う可能性があった。しかし、「俸給基準要件」は、具体的解釈が確立しておらず、上述のように職務要件の内容の判断が主観的になりやすいこととも相まって、適用除外の要件を充足していないとして、裁判所で莫大な額のバックペイの支払を要求されるケースが頻発することとなった¹¹⁸。

(イ) 俸給水準要件の問題点

つぎに、エグゼンプトと分類されるためには、「俸給水準要件」を充足しなければならない。すなわち、その地位を反映した俸給額が支払われていることが要求される。「基準俸給水準（base salary level）」は、エグゼンプトの区分に応じて規定されており、旧規則では、「管理職エグゼンプト」、「運営職エグゼンプト」については週155ドル、「専門職エグゼンプト」については週170ドルとされていた。この水準未満であればエグゼンプトの対象からは

¹¹⁷ この「減額禁止の原則」には、一定の例外規定が設けられていた。すなわち、個人的な理由による欠務が1日以上に及ぶ場合、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は減額が認められている（かかる制度が存在していれば、労働者がその受給資格を得ていない、若しくは既に権利を消化している場合であっても、減額が認められる。また、家族医療休暇法（Family and Medical Leave Act）に基づく1日未満の無給の休息期間を取得している場合（FMLA102条(c)及び旧29 C.F.R. § 825）、又は雇用の最初の週又は最後の週においては実際に労働した時間分の俸給全額に対する割合支給をすることが許容されている。さらに、労働者が重大な安全規則に違反し1週間以上の出勤停止処分を課せられた場合には減額が認められている。その他、陪審員、証人としての出廷若しくは短期の軍役を理由とする欠務の場合は減額できないが陪審手当等右任務により受領した手当との「相殺（offset）」は可能とされている（旧29 C.F.R. § 541.118）。また、公務員の場合には、州の条例等との関係から、一定の場合に1日未満の欠務時間についての減額が許容されている（旧29 C.F.R. § 541.5d）。

¹¹⁸ 特定の被用者が適用除外を受けるためには、賃金・労働時間局長によって規定された要件をすべて満たさなければならないが、要件が満たされる限り、管轄機関への届出、報告は必要ない。しかし、当事者に争いが生じた場合、当該被用者が適用除外要件を充足していることの証明責任は使用者側に存する。本法の下での適用除外は「厳格な解釈」ルールの下におかれ、解釈に疑いがある場合は、すべて労働者の有利に判断される（三柴文典・前掲「FLSAにおけるWhite-Color Exemption」43頁参照。）。1992年のEPF（Employment Policy Foundation）の推計によれば、「俸給基準要件」の解釈の相違からエグゼンプトとなる被用者の分類を誤った使用者のバックペイの総額は、全体で約390億ドルに達するとされる（小嶋典明「ホワイトカラーを中心とした欧米諸国の労働時間制度・アメリカ」日本生産性本部編『1993年版・労使関係白書』（社会経済生産性本部、1993年）110頁参照。）。

ずれることとなる。さらに、「高収入の者に対する特例」を適用するためのより高い「特例俸給水準 (upset salary level)」が別に設けられており、これはいずれの区分についても週250ドルである。

そして、俸給基準で支払われる額が週155ドル未満(「専門職エグゼンプト」については週170ドル未満)であれば、自動的にエグゼンプトの対象からはずれ、俸給基準で支払われる額が155ドル以上(「専門職エグゼンプト」については週170ドル以上)250ドル未満であれば、後述する職務内容のチェックにつき5要件を充足すれば、適用除外の対象となる。そして、俸給基準で支払われる額が週250ドル以上で特例が適用される場合、職務内容のチェックが一部省略されて2要件を充足するのみで適用除外の対象となる。このように旧規則のもとでは、2種類の「俸給水準要件」が設けられており、基準俸給水準しか充足しない場合は、厳しい職務要件(原則的要件)が課せられる。しかしより高額な特例俸給水準を満たす場合は、例外的に簡易的な職務要件(簡易的要件)でよいとする仕組みが採用されていた。すなわち、俸給額が低いほど、職務内容のチェックが厳格になるというしくみになっている。

しかし、俸給水準が最後に改定されたのは1975年のことであり、2004年当時の連邦の最低賃金は、1時間当たり5.15ドルである。したがって、「週155ドル(170ドル)」という「基準俸給水準」は、最低賃金(週40時間換算で206ドル)をも下回り¹¹⁹、「週250ドル」とする「特例俸給水準」でさえ、時間当たりの賃金に換算すると1.1ドル上回るだけである。その結果、「俸給水準要件」の実質的存在意義は失われ、「原則的要件」は実際的にはまったく機能しなくなっていた。すなわち、適用除外の対象となる労働者の範囲を制限するという「俸給水準要件」の役割はもはや十分に果たしえなくなっていた。

(ウ) 職務要件の問題点

エグゼンプトとして分類される被用者の「職務要件」は、俸給が低額である場合に適用される「原則的要件」と、俸給が高額である場合に特例措置として適用される「簡易的要件」があることは前述した。「原則的要件」と「簡易的要件」の最大の相違点は、エグゼンプトが従事する裁量性の高い業務と「直接的かつ密接的に関連」しない定型的業務に従事する時間のパーセント制限要件の有無である。特例が適用される労働者は、このパーセント制限要件を充足する必要がないことから、たとえ週の労働時間の大半を定型的業務に従事していたとしても、適用除外の対象となる可能性がある。しかし、「俸給水準要件」が有名無実化し、特例俸給水準の適用が一般化されているため、下記のような様々な問題が生じてきた。

例えば、「管理職エグゼンプト」の実質的要件は、「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」

¹¹⁹ 旧規則においては、1年にたった8,060ドル(155ドル/週×52週)の収入を得ている被用者がエグゼンプトとして時間外割増を拒絶される一方で、最低賃金で働く被用者は1年に10,712ドル(5.15ドル/時間×40時間×52週)の収入を得ているという矛盾があった。

「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」の2要件となる。この要件は、管理業務を遂行している時間が労働時間の大半若しくは50%を超えているかどうかが一時的基準となっているが、時間が唯一の尺度ではなく、かかる時間が50%以下であっても、(i)他の職務と比較した場合の管理業務の重要性、(ii)裁量権行使の程度、(iii)使用者による拘束の程度、(iv)他の労働者の賃金と比較して優遇されているか等を考慮して判断される¹²⁰。しかし、「主たる職務」の要件が上述のように緩やかに判断されれば、他の被用者を2人以上指揮監督しているだけで「管理職エグゼンプト」と認定される可能性が高くなり、不当にその範囲が拡大されるとの懸念が指摘されていた¹²¹。また、「原則的要件」が適用される場合には、「主たる職務」が「管理」であると判断されても、非適用除外職務に従事する時間が、当該被用者の週労働時間全体の20%以内（小売・サービス業では40%未満）であることという要件も充足しなければならぬため、ノンエグゼンプトたる部下職員と同様の職務を遂行する時間の割合が一定以上であれば、エグゼンプトとは認定されないこととなる。「運営職エグゼンプト」の場合も同様の取扱いがなされている¹²²。

また、「運営職エグゼンプト」については、「主たる職務」が、「使用者若しくはその顧客の管理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」でなければならないが、これは管理方針の作成や事業全体の運営に携わる者に限定されず、その職務が事業運営の一部にしか関係しなくても、事業運営全体にとって実質的に重要な業務であればよいとされていることからその範囲は非常に多様であり、その区分が非常に曖昧になっている¹²³。

「運営職エグゼンプト」及び「専門職エグゼンプト」は、その職務遂行において、「自由裁量及び独立した判断」を行使していなければならない。「運営職エグゼンプト」については、直接の命令又は指図に拘束されないで、重要な事項に関して独立的に選択しうる権限が付与されているかという点が判断基準とされている¹²⁴。しかし、この要件を充足しているかどうかの判断はどちらも主観的になりやすく、正確に「運営職エグゼンプト」及び「専門職エグゼンプト」を選定することは困難であるとされている¹²⁵。

(3) 新たな行政規則の制定

以上の問題点を受け、また、ホワイトカラー・エグゼンプションをめぐる集団訴訟（使用者が適用除外の対象とならないものをエグゼンプトとして処遇し、割増賃金を支払わなかつ

¹²⁰ 旧 29 C.F.R. § 541. 103.

¹²¹ GAO Report HEHS-99-164, Fair Labor Standards Act : White-Collar Exemptions in the Modern Work Place (1999), at 29.

¹²² 旧 29 C.F.R. § 541. 108, 202, 203, 209.

¹²³ 具体的には、「計画」、「交渉」、「購買」、「販売促進」、「事業調査及び事業調整」、「経営助言」といった業務が該当するとされ、「生産 (production)」若しくは小売サービス業における「販売 (sales)」といった業務とは区分されている (旧 29 C.F.R. § 541. 205)。

¹²⁴ 旧 29 C.F.R. § 541. 207.

¹²⁵ GAO, supra note at 24.

たとしてバックペイを求める訴訟)が著しく増加しているという事情も加わって、労働省賃金・労働時間局は、新たな行政規則を制定する作業に取りかかった¹²⁶。労働省は、2003年3月に改正規則案(Notice of Proposed Rulemaking (68 FR 15560))を発表した。この改正案は、週155ドル(170ドル)とされていた俸給水準の週425ドルへの引上げ、原則的要件及び簡易的要件の区分の廃止、旧規則で提起された問題意識に対応した職務要件の部分的見直し、及び年間収入65,000ドル以上の高額賃金被用者に対する新たな特例の創設¹²⁷、俸給基準要件を満たす減額事由の追加¹²⁸等を主な内容とするものであった。これに対しては、労働団体等から、600万人におよぶ新たな適用除外者が生み出されるなどと強い反発が生じた¹²⁹。こうした動きを受け、労働省は、2004年6月に、上記改正案よりも従来規則に近い内容の最終的な規則改正を発表した。この新たな行政規則(以下「新規則」という)は、同年8月23日から施行されるに至っている¹³⁰。

以下においては、新規則のうち、まず構成と対象範囲等、規則全体に関わる改正について一言し、俸給要件と職務要件の改正については、(4)と(5)において詳述することとする。

ア 規則の構成及び区分の変更

旧規則は、「『(初・中等学校における教育運営職若しくは教師の資格で雇用された被用者を含む)真正な管理職、運営職若しくは専門職の資格又は外勤営業職の資格で雇用された被用者』という用語の定義及び限定」と題し、まずA章(Subpart A)でその「一般規則(General Regulation)」を定めた後で、B章にて「解釈例規(Interpretation)」を示すという構成になっていた。

しかし、今回の改正では、表題を「管理職、運営職、専門職、コンピュータ関連職及び外勤営業職被用者のための適用除外の定義及び限定」と改め、A章で適用除外の「一般規則」を述べた後で、B章「管理職エグゼンプト」、C章「運営職エグゼンプト」、D章「専門職エグゼンプト」、E章「コンピュータ関連職エグゼンプト」、F章「外勤営業職エグゼンプト」で、類型ごとにその要件を定めている。さらにG章「俸給要件」では、「俸給水準要件」及び「俸給基準要件」を含めて、ほとんどのエグゼンプトに対して適用される「俸給要件」に関する規制を定めている。そしてH章「定義及び雑則」では、適用除外類型に共通して適用

¹²⁶ 梶川氏は、規則改正の目的を、「俸給基準を引き上げることにより、割増賃金支払い対象となる低所得者層に対する保護を回復すること、及び最近のホワイトカラー・イグゼンプションをめぐる訴訟の増加を踏まえ、適用除外対象者の基準を簡略化・明確化することにより、使用者が適用除外者をより正確に選定できるようにして、ホワイトカラー・イグゼンプションの適切な運用を確保すること、の2点にある。」と、合衆国労働省の見解を引用し分析する(梶川敦子・前掲『働き方の多様化と労働時間法制の現状と課題に関する調査研究報告書』「第4章 アメリカ」68頁)。

¹²⁷ 年65,000ドル以上の賃金が保障されている被用者は、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職務要件をひとつでも満たせば、エグゼンプトの対象とされる。

¹²⁸ 職場服務規律違反に対する、全1日以上無給の出勤停止処分としての賃金減額を許容することが提案されている。

¹²⁹ 高額賃金被用者の特例の創設、職務要件の見直し(原則的要件の廃止)等実質的要件の緩和が反対の主な理由と考えられる。

¹³⁰ 新規則が施行されるに先立ち、野党の民主党や労働団体を中心にそれを阻止しようとする動きが生じ、議会において、施行を停止する法案が提出されるなど様々な抵抗が試みられたが、現時点では実際に施行がなされるにいたっている。Trends & Views, LABOR RELATIONS WEEK (BNA), vol. 18, No. 42, at 1460 (2004)には施行状況の紹介がなされている。

される用語の定義等について規定している。以上のとおり、全面的な見直しを行い、従来「紛らわしい、複雑、そして時代遅れ」¹³¹とされた規則を明確化しかつ限定した。

以上の改正に伴い、「専門職エグゼンプト」の類型の一つであった「コンピュータ関連職エグゼンプト」¹³²は、高額な時間給で報酬が支払われている者が多いことに配慮して、独立した類型とした。

イ ブルーカラーを一括して対象から除外

新規則は、FLSA13条(a)(1)、すなわちホワイトカラー・エグゼンプションの規定は、「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労働者（manual laborer）その他の『ブルーカラー（blue collar）』労働者には適用されない」¹³³ことを明言した。したがって、非管理的（non-management）生産ライン被用者、並びに保守・建設及びそれに類する職務に従事する非管理的な被用者は、FLSAの下で最低賃金及び時間外割増手当の規定の適用を受け、「いかに高額な賃金が支払われていようともエグゼンプトとしては処遇されない」¹³⁴。そして、そのような職種として、大工、電気技師、機械工、配管工、鉄工所の工員、職人、電気技師、港湾労働者、建築作業員を例示している¹³⁵。

また、「その地位（rank）や賃金水準に関係なく、火事の防止若しくは消火、火災・犯罪若しくは事故による犠牲者の救助、犯罪の防止若しくは摘発、法律違反者の調査若しくは検分、監視、容疑者の追跡・拘束又は逮捕、容疑者及び有罪犯罪者の拘留又は観察、証人の喚問、容疑者の尋問及び指紋採取、調査報告書の作成といった業務に従事する被用者も適用除外の対象とはならない」¹³⁶とした。そして、そのような被用者として、警察官、刑事、保安官、州警察官、ハイウェー・パトロール官、調査官、検察官、刑務官、保護士又は保護監察官、公園管理官、消防士、医療補助士、救急救助隊員、レスキュー隊員、有害物質取扱者を例示している¹³⁷。

¹³¹ Federal Register, Vol.69, No.79, April 23, 2004, 29 C.F.R. Part541, Preamble at 22122.

¹³² 「コンピュータ関連職エグゼンプト」は、1992年の規則改正により、「専門職エグゼンプト」の一類型として追加され、1996年のFLSAの改正により、法律本体にも同様の規定が設けられた（同法13条(a)(17)）。

¹³³ なぜならば、後述する「学識専門職エグゼンプト（learned professional）」（29 C.F.R. § 541.301）が「長期課程の専門的知識教育を要求される」故にエグゼンプトとして取り扱われるのに対し、「ブルーカラー」被用者は、「定型的な肉体的及び身体的労働をなすにあたって要求される技能及び知識は、見習いや職場内訓練によって獲得している」からである。

¹³⁴ 29 C.F.R. § 541.3(a).

¹³⁵ なお、エグゼンプトとしての訓練中である被用者に対しても当該規則は適用されない（29 C.F.R. § 541.705）。

¹³⁶ 29 C.F.R. § 541.3(b)(1).

¹³⁷ このような被用者は、「主たる職務（primary duty）」（後掲、29 C.F.R. § 541.700参照。）が、後述する「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又はその下位部門の管理」ではないから、「管理職エグゼンプト」には該当しない。したがって、「主たる職務」が犯罪の捜査である警察官又は消火活動である消防士は、当該業務を遂行する過程で単に他の被用者を指揮するというだけでは、FLSA13条(a)(1)のエグゼンプトには該当しない（29 C.F.R. § 541.3(b)(2)）。また、「使用者若しくは顧客の管理又は事業運営全般に直接関連した業務の履行」ではないから、「運営職エグゼンプト」にも該当しない（29 C.F.R. § 541.3(b)(3)）。さらに、「通常は、長期課程の専門的知識教育によって獲得される、科学若しくは学識の分野において高度な知識を必要とする労働、又は芸術的若しくは創造的能力が必要とされる分野において、発明力、創造力、独創性若しくは才能が要求される労働」ではないから、「専門職エグゼンプト」にも該当しない。なお、警察官、消防士、医療補助士、救急救助隊員といった職種の被用者の中には、学士号を取得している者がいるかもしれない。しかし、この種の学位は当該職種に従事するにあたって前提とされる要件ではないから、「専門職エグゼンプト」には該当しない（29 C.F.R. § 541.3(b)(4)）。

旧規則ではその「職務要件」に従ってエグゼンプトか否かを判断してきたが、今回の改正によって、その職責（job duty）にかかわらず、ブルーカラー職務に従事する労働者は、自動的にノンエグゼンプトとして割増賃金規制の対象となった¹³⁸。

ウ 他の法律及び労働協約等との関係の明確化

新規則は、FLSAは最低基準を規定するもので、当該基準を上回る取決めをすることは問題ないが、当該基準の適用を排除又は下回る取決めをすることは許容されない旨を規定上明確化した¹³⁹。

前述したとおり¹⁴⁰、FLSA以外の連邦・州若しくは地方公共団体の法、規則若しくは条例で、FLSAの基準を上回る最低賃金又は基準より短い週最長労働時間を定めることは許容されている。同様に、個別の労働契約や労働協約で、FLSA上の法定基準を上回る賃金、法定最長時間を下回る週労働時間若しくは法定割増率より高率な超過勤務手当率（例えば時間当たり2倍の超過勤務手当率）を定めることも許容されている。したがって、当該規定は、従来からの取扱いを確認するための規定であるといえる。

(4) 新規則における俸給要件

ア 俸給水準の引き上げ

今回の改正では、収入の低い者をエグゼンプトの対象から除外するという「俸給要件」の本来の機能を回復させるために、「食事・宿舍その他の便益供与分を除いて¹⁴¹、週当たり455ドル以上（連邦政府以外の事業主によって米領サモアで雇用されている場合には、週当たり380ドル）の率で、俸給基準で賃金支払がなされていること」とした。なお、「運営職エグゼンプト」及び「専門職エグゼンプト」の場合は、「業務報酬基準」¹⁴²での賃金支払も許容さ

¹³⁸ 労働省賃金・労働時間局は、今回の改正により280万人ブルーカラー労働者が労働時間規制の保護の対象となると試算する（Federal Register, at 22122）。

¹³⁹ 29 C.F.R. § 541.4.

¹⁴⁰ 本文「1. (2)連邦法と州法との関係」参照。

¹⁴¹ 「食事・宿舍その他の便益供与を除いて」とは、現物給付等の負担分を除いた給付であること又は使用者が被用者に提供する通貨以外の付加価値を除いた給付であることを意味する。したがって、食事・宿舍その他の便益をエグゼンプトに供与するために支出した費用を、エグゼンプトに要求される最低俸給総額に含めることは許されない。すなわち、使用者と被用者間で、前記現物給付の取り決めをすることは差し支えないが、その種の給付にかかる費用は、当該被用者がエグゼンプトであるか否かを確定するための俸給総額からは除外されることとなる（29 C.F.R. § 541.606(a)）。なお、「その他の便益供与」には、食事及び寄宿と同種のものとして位置づけられる、「社内食堂及びカフェテリア、又は病院・ホテル若しくはレストランで被用者のために供される食事」、「大学が学生職員に供する食事・寄宿舎及び授業料」、「食品・衣類及び家財を扱う直営店又は直営食堂で供する商品」、「住居目的で供された住宅」、及び、「自宅と職場間の通常通勤に供する交通機関」等が含まれる（29 C.F.R. § 541.606(b)）。

¹⁴² 「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合意された賃金の支払がなされること」である。この支払方法は、「出来高払制（piecemeal payment）」に類似している。しかし、「出来高払」が、「時間数を定めずになされる一連の反復作業及び同一賃金率で繰り返される仕事に対する賃金支払」であるのに対して、「業務報酬」とは、一般的に「独立した各仕事に対する賃金支払」である点に大きな相違点がある。なお、「働いた時間数又は日数に基づく賃金支払、及び与えられた仕事の成果に基づかない賃金支払」は「業務報酬基準」とはいえない（29 C.F.R. § 541.605(a)）。「業務報酬支払」が、エグゼンプトに要求される俸給の最低基準を満たしているか否かを判断するに当たっては、「仕事に要した労働時間を確定した上で、当該業務報酬支払額が、週当たり40時間労働した場合に455ドル以上になるか」否かによって判断される。したがって、完成するまでに20時間を要した絵画に対して250ドルが支払われる画家は、この賃金率で40時間働いた場合は500ドルになるので、エグゼンプトに要求される「基準俸給要件」を満たしている（29 C.F.R. § 541.605(b)）。

れ、「専門職エグゼンプト」のうち「教師」¹⁴³、及び「法律業務若しくは診療業務エグゼンプト」¹⁴⁴に該当する場合は、「俸給基準」での賃金支払は要求されない¹⁴⁵。また、1週より長い期間で、週あたりに換算して455ドルでの賃金支払がなされる場合でも、この基準は満たされる。すなわち2週ごとに910ドル（455ドル/週×2週）が、半月ごとに985.83ドル（455ドル/週×52週÷12÷2）が、また1月ごとに1,971.66ドル（455ドル/週×52週÷12）が、俸給ベースで支払われているとするならば、当該要件は満たされる。しかし、当該「賃金要件（compensation requirement）」を満たす最も短い支払対象期間は1週間である^{146・147}。

イ 原則的要件と簡易的要件の統一

今回の改正では、収入の低い者をエグゼンプトの対象から除外するという「俸給要件」本来の機能を回復させるために、「基準俸給水準」を「週あたり455ドル以上」と約3倍に引き上げるとともに、これまでの「原則的要件」と「簡易的要件」という区分を廃止して単一の要件とした。

「基準俸給水準」を引き上げることにより、割増賃金の支払対象となる低所得者層に対する保護が期待されている¹⁴⁸。

ウ 俸給基準要件の変更

前述した「減額禁止の原則」に係る問題に加え、「俸給基準」については内容的にも複雑で曖昧な点が多かったことから訴訟増加の有力な原因となっていた。そこで、今回の改正に当たっては、以下のようにその要件が一部緩和され、かつ、明確化されている。

(ア) 減額事由の追加

旧規則のもとでは、「重大な安全規律違反」以外の一般的な規律違反等につき減額することは、全1週間単位で行う以外には認められておらず、同じ非違行為に対しエグゼンプトとノンエグゼンプトの間で統一的な処遇ができず、また非違行為の程度に応じた適切な処分ができないなどの実務上の問題が生じていた。

こうした点に配慮して、新規則では、「職場服務規律違反（infracton of workplace conduct rule）」に対して、「誠実に」課された全1日以上は無給の「出勤停止処分（disciplinary

¹⁴³ 29 C.F.R. § 541.303.

¹⁴⁴ 29 C.F.R. § 541.304.

¹⁴⁵ 医療機関に従事する被用者であっても薬剤師、看護師、療法士（therapist）、医療技術士、公衆衛生士（sanitarian）、栄養士、ソーシャルワーカー（social worker）、心理士（psychologist）、心理測定士（psychometrist）等の「専門職エグゼンプト」に対しては、依然として「俸給基準」又は「業務報酬基準」での賃金支払が要求される。

¹⁴⁶ 29 C.F.R. § 541.600(b).

¹⁴⁷ 「教育運営職エグゼンプト」（29 C.F.R. § 541.204(a)(1)）の場合は、当該被用者が雇用されている教育機関における教師の初任給と同額以上の率で賃金支払がなされている場合でもこの基準は満たされる（29 C.F.R. § 541.600(c)）。「コンピュータ関連職エグゼンプト」（29 C.F.R. § 541.400(b)）の場合は、時間当たり27.63ドルの時間給での賃金支払も許容される（29 C.F.R. § 541.600(d)）。また、「映画制作業界のエグゼンプト」の場合は、週に695ドル以上の賃金が保障されている場合には、「俸給基準」要件は適用されない（29 C.F.R. § 541.709）。

¹⁴⁸ 労働省は、「基準俸給水準」の引き上げにより、130万人の労働者が新たに時間外割増の対象となると試算する（Federal Register, at 22122）。

suspension))としての賃金減額も許容されることとなった¹⁴⁹。なお、その種の処分は、全従業員に適用される書面化された「方針」に従って課せられなければならない。例えば、使用者は、全従業員に適用されるセクシュアル・ハラスメントを禁止する書面化された「方針」に違反した者に対して、3日間の無給の出勤停止処分を課することも、また職場暴力禁止の「方針」に違反した者に対して、12日間の出勤停止処分を課することも同様に許容される。

この結果、「俸給基準要件」の例外規定は、以下のとおりとなった。すなわち、個人的な理由による欠務が1日以上に及ぶ場合¹⁵⁰、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¹⁵¹、家族医療休暇法に基づく1日未満の無給の休息期間を取得している場合¹⁵²、重大な安全規律違反に対する出勤停止処分の場合¹⁵³は、減額しても「減額禁止の原則」には抵触しない。また、前述した職場サービス規律違反に対する出勤停止処分の場合も減額できることとなり、陪審員、証人としての出廷若しくは短期の軍役を理由とする欠務の場合についても減額できないが、「陪審手当 (jury fee)」、「証人手当 (witness fee)」、若しくは「兵役給 (military fee)」等上述の任務により受領した手当との「相殺」は可能とされている¹⁵⁴。なお、雇用の最初の週又は最後の週においては、実際に労働した時間分の俸給全額に対する割合支給をすることが許容されている¹⁵⁵。すなわち、週の中で採用又は退職した被用者に対して、実際に労働した時間分の俸給全額に対する割合支給又は日割支給をしたとしても「俸給要件」には抵触しない。しかしながら、数日間、臨時に雇用した被用者に対して、週俸給の割合支給を行っている場合には、当該規則に基づく「俸給基準」での賃金支払とはいえない。

¹⁴⁹ 29 C.F.R. § 541.602(b)(5).

¹⁵⁰ エグゼンプトが、病気又はけがを理由としてではなく、個人的理由で全1日以上の日数を欠務した場合の減額は許容される。したがって、適用除外被用者が個人的問題を処理するために2日間休んだ場合、俸給からの減額が当該2日間の欠務を理由としてなされたものであるとするならば、当該被用者の俸給基準要件はなんら影響されない。ただし、個人的理由で1日半欠勤した場合であっても、減額できるのは全1日分だけである (29 C.F.R. § 541.602(b)(1))。

¹⁵¹ (労働災害を含めて) 病気又はけがにより全1日以上の日数を欠務した場合に俸給から減額することは、当該減額が病気又はけがによる俸給損失のための賃金補填をする真正な「制度 (plan)」、「方針 (policy)」又は「慣行 (practice)」がある場合には許容される。すなわち、被用者が「制度」、「方針」又は「慣行」に従って、全1日単位の欠務に対して補償金を受給する場合には、使用者は俸給全額を支給する必要はない。なお、当該欠務に対する減額は、「制度」、「方針」又は「慣行」に定められた補償金受給資格が発生する前の期間に対しても、また補償金受給期間が終わった後の欠務期間に対してもよい。例えば、欠務4日目から12週間、俸給を代替支給する短期の「傷病保険制度 (disability insurance plan)」を有している場合、使用者は、当該制度が適用されない3日の欠務期間、当該制度の下で「休業補償金 (salary replacement benefit)」を受給する12週間、そして12週間の「休業補償金」を受給した後の欠務期間、いずれに対しても減額することができる。同様に、州の「傷病保険法 (disability insurance law)」又は「労働者災害補償法 (workers' compensation law)」の下で「休業補償金」が支給される場合は、全1日以上の日数の欠務期間に対する賃金を減額することが許容される (29 C.F.R. § 541.602(b)(2))。

¹⁵² エグゼンプトが「家族医療休暇法」の定めに従い休息期間を取得している場合、実際に労働した時間分の俸給全額に対する割合支給をすることが許容されている。例えば、通常は週当たり40時間労働することになっている被用者が家族医療休暇法の定めに従い4時間の無給の休息期間を取得している場合、使用者は当該週の通常俸給の10パーセントを減額することができる (FMLA102条(c)及び29 C.F.R. § 541.603(a))。

¹⁵³ 「重大な安全規律違反 (infraction of safety rules of major significance)」に対して、「誠実に (in good faith)」課された「制裁 (penalty)」としての賃金減額は、許容される。ここでいう「重大な安全規律」とは、爆発物取扱工場、製油所及び炭鉱における喫煙の禁止規範といった、職場又は他の被用者に対する重大な危険防止に関する規範をいう (29 C.F.R. § 541.602(b)(4))。

¹⁵⁴ 29 C.F.R. § 541.602(b)(3).

¹⁵⁵ 29 C.F.R. § 541.602(b)(6).

(イ) 不適切な減額がなされた場合の取扱いの明確化及び緩和

旧規則の下では、使用者が不適切な俸給減額をなした場合において「俸給基準」に基づく賃金支払を当該使用者が意図的にしなかったことが事実関係から明らかであるときには、適用除外の効果は否定される。したがって、使用者が「不適切な俸給減額」をなした際に、「俸給基準」で支払わないとする旨の「事実上の慣行」が存在すれば、当該減額実施期間中、「俸給基準」の対象となっていた者すべてがエグゼンプトたる資格を失う可能性があった。

そこで、今回の改正では、使用者の負担を軽減するため、どのような場合であれば「俸給基準」で支払われぬとする「事実上の慣行 (actual practice)」が存在するのかを明確にした。これは、1997年の連邦最高裁判決 (Auer v. Robbins事件¹⁵⁶) を受けての改正である。具体的には、「不適切な減額をなしているという事実上の慣行の存在」は、「使用者が意図的に俸給基準に基づき賃金支払をなしていないことを示す事実である」と定義した。そして、「不適切な減額をなしているという事実上の慣行の存在」を判断するに当たって考慮すべき要因として、不適切な減額処分の「数 (number)」特に従業員数と懲戒処分の対象となる違反行為数との割合、不適切な減額をなすまでに要した「時間 (time period)」不適切な減額処分をされた「被用者の数及び事業所別分布 (the number and geographic location of employee)」、不適切な減額処分をなした「管理職の数及びその分布 (the number and geographic location of manager)」並びに不適切な減額を許容する若しくは禁止する「明確に伝達された方針 (a clearly communicated policy)」の存在等を列挙している。

その上で、「不適切な減額をなしている事実上の慣行の存在」が認められる場合にエグゼンプトとしての資格を失う対象者の範囲を、「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」のみに限定した。したがって、異なった職務分類にある被用者又は異なった管理職の下で働く被用者は、依然としてエグゼンプトとして処遇できることと

¹⁵⁶ Auer v. Robbins, 519 U. S. 452 (1997). 本件は、実際には規律違反を理由として賃金減額されたのは巡查部長1人であったが、職務規則上はエグゼンプトの対象者である警部補も減額できる取扱いになっていた。そこで、そのような取扱いをすることは、自分自身が減額されたか否かにかかわらず、「俸給基準要件」を充足せず、FLSA7条(a)(1)により時間外割増賃金が支払われるべきであるとして、エグゼンプト対象者であるセントルイス警察官ら(X)が市政府(Y)を相手に訴えを提起した事件である。最高裁は、俸給基準要件の意味について、「俸給基準要件を適用するにあたっての問題点は、エグゼンプトの賃金が懲戒処分その他の減額の可能性があるときはいつでも減額に服することになっていることで足りるのか、それとも、減額に服するといえるためには単なる可能性だけでは不十分なのかという点である。労働長官が裁判所に提出したアミカス・ブリーフ(amicus brief)は、俸給基準要件は実際問題として減額処分を許すような方針をとっていた場合は、エグゼンプトとしての資格は否定されると述べている。しかも、その基準は、当該減額が事実上の慣行となっているかどうか、又は、そのような減額処分の実施の可能性が高い雇用方針をとっているかどうかによって判断されると記載されている。……しかし他方で、その理由を明白かつ詳細な方法、すなわち、特定の状況の下では減額がなされうることを効果的に通知する(effectively communicate)ことを要求している。これによって、全被用者に形式的には適用されるが、俸給基準の下にある被用者に実施される相当程度の可能性(significant likelihood)がない場合には、時間外割増手当の支払負担が免除されるのである。……本件においては、警察の職務規則に規定されている懲戒処分には減額が含まれているが、労働長官の解釈によれば、賃金が懲戒処分としての減額に服しているというには不十分である」と述べ、俸給基準要件を充足していないというためには、減額実施の「事実上の慣行」の存在又は「相当程度の可能性」の存在が認められなければならないとする判断基準を示し、Xらの請求を棄却した。なお、本件最高裁判例の解説として、拙稿「ホワイトカラー・イグゼンプションの判断基準 salary-basis testの解釈」労働法律旬報1437号(1998年)32-35頁参照。

した。例えば、ある事業所において、エンジニアの1日未満の「個人的理由による欠務」に対して定期的に減額していた場合、当該「不適切な減額」を行った管理職の下で労働する当該事業所にその時在籍していたエンジニア全員に対して、適用除外の効果が否定される。しかし、他の事業所のエンジニア又は異なる管理職の下で働く者は依然としてエグゼンプトのまま処遇してよいこととなった。

(ウ) 不適切な減額への対応策の明示

新規則では、さらに使用者が、前述した「不適切な減額」を禁止することを「明確に伝達された方針」を定めて、「苦情申立手続 (complaint mechanism)」を導入し、あらゆる「不適切な減額」に対する「補償」をなし、かつ、今後は減額に対する規則を定めて遵守する旨の「誠実なる約束 (a good faith commitment)」をするならば、被用者による苦情申立の後も「不適切な減額」をし続ける等当該「方針」に意図的に違反しない限り、いかなるエグゼンプトに対してもその取扱いをし続けることができることとした。

旧規則においては、「許容されない減額 (a deduction not permitted)」が、()「意図的ではない (inadvertent)」又は()「労働の欠如以外の理由でなされた (made for reasons other than lack of work)」場合には、使用者がそのような減額に対する「補償」をなし、かつ、今後は「規則を遵守することを約束」するならば、エグゼンプトとしての取扱いをし続けることができると規定されていた¹⁵⁷ (“window of correction”と呼ばれる) 新規則の下でもおおむね同様の要件で免責を認める規定は存在するが¹⁵⁸、今回の改正は、旧規則の「意図的ではない」又は「労働の欠如以外の理由でなされた」場合とする要件に代えて、「不適切な減額を禁止する方針」を定めること、及び「苦情申立手続」の導入という要件を加えた新たな免責規定を設けた。旧規則のもとでは事後的処理が対応の中心であったのに対して、新規則では事前の対応を重視する規定となっている。

ただし、「不適切な減額」に対する「補償」をしない、又は苦情を受けた後も「不適切な減額」をし続けた場合は、「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、「不適切な減額」が行われた期間、適用除外の効果が否定される。なお、「明確に伝達された方針」とは、例えば、雇入時に被用者に対して交付する「雇用ハンドブック (an employee handbook)」又はイントラネット上で、「不適切な減額」を禁止する「方針」を事前に被用者に対して公表することをいう¹⁵⁹。

(I) 最低保障給と加算給との併給方法の明確化

旧規則においても、何らかの労働がなされた週には必ず一定額の報酬の支払が保障される限り、1日単位に又は1シフト単位で「追加的賃金 (additional compensation)」を支払うことは認められていた。しかし時間単位での支払については見解が分かれていた。

¹⁵⁷ 旧29 C.F.R. § 541.118(a)(6).

¹⁵⁸ 29 C.F.R. § 541.603(c).

¹⁵⁹ 29 C.F.R. § 541.603(d).

新規則では、「俸給基準」でエグゼンプトの週最低賃金額以上を保障することを「雇用条件 (employment arrangement)」とするならば、「追加的賃金 (additional compensation)」をエグゼンプトに支払ったとしても、「俸給基準要件」に抵触したり、エグゼンプトとしての取扱いが否定されたりすることはない旨が明文で認められることとなった。したがって、例えば、「俸給基準」で週当たり455ドル以上の賃金支払を保障するならば、エグゼンプトに「販売奨励金 (commission on sales)」として売上高の1パーセントを「追加的賃金」として支払うことができる。また、「俸給基準」で週当たり455ドル以上を保障することを「雇用条件」とするならば、販売額若しくは利益の「歩合給 (percentage)」、又は週標準労働時間を超える時間に対しては「追加的賃金」を適用除外者に支払うことも許容される¹⁶⁰。

ただし、実際に労働した時間数、日数又はシフト数にかかわらず、「俸給基準」でエグゼンプトの週最低賃金額以上を保障することを雇用条件とする場合には、当該保障給と実際に受領する賃金額との間に「合理的関連性 (reasonable relationship)」がある限り、エグゼンプトの賃金が時間給、日給又はシフト給で計算されたとしても、「俸給基準要件」を否定されたり、又はエグゼンプトの効果が否定されたりすることはない。週の保障給が通常予定された週労働に対する時間給、日給又はシフト給で計算された金額と概ね等しい場合には、「合理的関連性要件 (reasonable relationship test)」は充足される。したがって、例えば週当たり500ドル以上の賃金が保障されておりかつ週当たり4ないし5シフト労働するエグゼンプトは、1シフト当たり150ドルという賃金の定め方であったとしても、「俸給基準要件」は否定されない。なお「合理的関連性要件」は、時間給、日給又はシフト給で計算される場合に限り問題とされる。例えば、週当たり650ドルの保障俸給が支払われておりかつ特定の週には当該保障俸給と同額以上にもなる店舗総売上額の0.5パーセント若しくは店舗利益の5パーセントの報酬をも受領している小売店の「管理職エグゼンプト」に対しては、「合理的関連性要件」は、そもそも問題とはならない¹⁶¹。

エ 高額賃金エグゼンプトについての要件の簡略化

新規則では、職務要件が一本化されたのに伴い、新たな形で高額賃金被用者に対する特例が設けられた。すなわち、年間賃金総額で100,000ドル以上が支払われている被用者は、通常的に、「管理職エグゼンプト」、「運営職エグゼンプト」若しくは「専門職エグゼンプト」として認定されるための適用除外要件の少なくとも1以上を満たすならば、FLSA13条(a)(1)に規定されるエグゼンプト(以下「高額賃金エグゼンプト (highly compensated employee)」という。)に該当することとなった¹⁶²。

なお、「年間賃金総額 (total annual compensation)」の中には、「俸給基準」又は「業務報

¹⁶⁰ この種の「追加的賃金」は、例えば、「固定払 (flat sum)」、「ボーナス払 (bonus payment)」、「定額時間払 (straight-time hourly amount)」、「50パーセント割増時間払 (one-half or any other basis)」等いかなる方法で支払ってもよいし、又は「有給休暇 (paid time off)」と併用してもよい (29 C.F.R. § 541.604(a))。

¹⁶¹ 29 C.F.R. § 541.604(b)。

¹⁶² 29 C.F.R. § 541.601(a)。

酬基準」で支払われる額が、週当たり455ドル以上含まれていなければならない。この要件が適用される限り、52週の期間内に支払われた手数料、非裁量的賞与及びその他の非裁量的給付を含めることも許容される。しかし、「食事・宿舍その他の便益供与」、又は、医療保険料（payment for medical insurance）、生命保険料、退職制度掛金その他の付加給付に対する費用は含めることはできない¹⁶³。

また、当該エグゼンプトの年間賃金総額が、52週間目の最終支払期間までに100,000ドルに達しないことが予想される場合には、その不足額を最終支払期間で支払うことも、又は52週の算定年度終了後1月以内に「清算支払（final payment）」を1回なすことも許容される¹⁶⁴。しかし、52週の算定期間終了後になされた「清算支払」は、前年の年間賃金総額としてのみ算定され、当該支払年度の年間賃金総額に含めることはできない。なお、事業主が「清算支払」をしない場合には、「高額賃金エグゼンプト」としての特例を適用することはできず、前掲「管理職エグゼンプト」、「運営職エグゼンプト」若しくは「専門職エグゼンプト」としての適用除外要件に基づき判定されることとなる¹⁶⁵。

年度の中で採用又は退職したために、雇用期間が1年に達しない被用者であっても、最低年間賃金総額¹⁶⁶に比例した額が当該雇用期間に支払われていた場合には、「高額賃金エグゼンプト」として処遇することが許容される。なお、年度途中で退職した当該エグゼンプトに対しては、雇用終了後1月以内に前掲「清算支払」を1回だけなすことが許容される¹⁶⁷。算定年度としての52週間は、「暦年（calendar year）基準」、「会計年度（fiscal year）基準」又は「雇用日（anniversary of hire year）基準」のいずれを採用してもよい。ただし、前もって算定年度を指定しない場合は「暦年基準」が適用される¹⁶⁸。

高額な賃金を得ていることは、当該被用者の職務の詳細な分析をすることなく、エグゼンプトたる処遇を付与する重要な指標とされる。したがって、「高額賃金エグゼンプト」は、通常的に、前掲「管理職エグゼンプト」、「運営職エグゼンプト」若しくは「専門職エグゼンプト」の適用除外要件の1以上を満たしているならば、エグゼンプトたる資格を付与することが許容される¹⁶⁹。なお、「高額賃金エグゼンプト」の対象は、事務職又は非肉体的労働に従事する被用者に限られる。したがって、非管理的生産ライン被用者及び非管理的な職務に従事する被用者は、「いかに高額な賃金が支払われていようともエグゼンプトとしては扱われ

¹⁶³ 29 C.F.R. § 541.601(b)(1).

¹⁶⁴ 例えば、基本俸給で80,000ドルの収入を稼ぎ、さらに販売実績に基づき20,000ドルの手数料を得ることが予測される被用者がいたとする。しかし、当該被用者は、最終四半期の販売実績が悪かったため、今年度は10,000ドルの手数料しか得ていなかった。このような場合でも、少なくとも10,000ドルの賃金支払を算定年度終了後1月以内にすれば、当該被用者をエグゼンプトとして処遇することが許容される。

¹⁶⁵ 29 C.F.R. § 541.601(b)(2).

¹⁶⁶ すなわち、29 C.F.R. § 541.601(a)に規定する100,000ドル。

¹⁶⁷ 29 C.F.R. § 541.601(b)(3).

¹⁶⁸ 29 C.F.R. § 541.601(b)(4).

¹⁶⁹ 例えば、通常的に2人以上の被用者を指揮命令している「高額賃金エグゼンプト」は、「管理職エグゼンプト」と認定されるためのその他の要件（29 C.F.R. § 541.100）を満たしていなくとも、エグゼンプトとして認定することが許容される（29 C.F.R. § 541.601(c)）。

ない」¹⁷⁰。そして、そのような職種の例として、保守・建設及び大工、電気技師、機械工、配管工、鉄工所の工員、職人、電気技師、港湾労働者、建築作業員が挙げられている。

(5) 新規則における職務要件

前述したとおり、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象である「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」各々の基準については、当該エグゼンプトの俸給（salary）及び職務（duty）に基づいて判断されている¹⁷¹。

ア 管理職エグゼンプト

(ア) 一般原則

FLSA13条(a)(1)に規定される「真正な管理職の資格で雇用された被用者」（管理職エグゼンプト）の要件は以下のとおりである¹⁷²。すなわち、「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（米国本土以外で例外が認められる地域がある（以下同様である。）¹⁷³。）の率で、俸給基準で賃金支払がなされていること」、「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ること」、「通常的に¹⁷⁴、他の2人以上の被用者の労働を指揮監督していること」、そして、「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、及び昇級、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（particular weight）が与えられていること」である¹⁷⁵。

(イ) 主たる職務

「主たる職務」とは、「エグゼンプトが従事する第一の（principal）、中心的な（main）、重大な（major）若しくは最も重要な（most important）」職務を意味する。そして、「主たる職務」の確定は、当該エグゼンプトの職務上、全体として非常に重きを置かれているものを、問題となるケースの事実ごとに判断されなければならない。なお、「主たる職務」を判断するに際しては、「他の職務と比較した場合の当該エグゼンプト職務の相対的重要性」、「当該適用除外職務に従事した時間数」、「当該被用者の直近の上司からの相対的自由度」及び「当該被用者によってなされたノンエグゼンプト労働に対する俸給と他の被用者に支

¹⁷⁰ 29 C.F.R. § 541.601(d).

¹⁷¹ したがって、ジョブ・タイトル（job title）だけでは判断することはできない（29 C.F.R. § 541.2）。

¹⁷² 29 C.F.R. § 541.100(a).

¹⁷³ 連邦政府以外の事業主によって、米領サモアで雇用されている場合には、週当たり380ドル。

¹⁷⁴ 「通常的に（customarily and regularly）」という表現は、「時折（occasional）」よりも高い頻度ではあるが、「常に（constant）」までは要求されていない。すなわち、「通常的に」従事する仕事又は労働とは、「労働週毎に通常（normally）かつ繰り返し（recurrently）履行される労働を意味する。したがって、1回限りの、又は一時的な仕事は含まない（29 C.F.R. § 541.701）。

¹⁷⁵ 旧規則で「管理職エグゼンプト」の1類型とされていた「会社の真正な20パーセント以上の持分利権（a bona fide 20-percent equity interest）を所有」する被用者（旧29 C.F.R. § 541.114）（「持分所有エグゼンプト（business owner）」という。）は、「その会社の管理に積極的に従事している」場合にのみエグゼンプトとされる要件を付加した（29 C.F.R. § 541.101。なお、「俸給要件」は、「持分所有エグゼンプト」には適用されない。）。また、新規則は、旧規則では「管理職エグゼンプト」として分類されていた、「単独配置エグゼンプトの特例（sole-charge exception）」（前掲、旧29 C.F.R. § 541.113）の規定を削除した。

払われた賃金との関連」等の要因を考慮することが要求されている¹⁷⁶。

「エグゼンプト労働 (exempt work)」¹⁷⁷に従事した時間数は、エグゼンプト労働が被用者の「主たる職務」か否かを確定する有力な指針となりうる。すなわち、一般的に、「労働時間の50パーセント以上をエグゼンプト労働に費やす被用者は、主たる職務要件 (primary duty requirement) を充足する」と判断される。しかしながら、「時間だけが唯一の基準ではない」。しかも、行政規則は、エグゼンプトたる被用者に労働時間の50パーセント以上をエグゼンプト労働に費やすことは要求していない。したがって、「労働時間の50パーセント以上はエグゼンプト職務に従事していない被用者であっても、他の要因がエグゼンプトたることを示すならば、主たる職務要件を満たす」と判断される場合もありうる¹⁷⁸。

例えば、「他の被用者の労働を監督・指揮する」、「商品を注文する」、「予算管理をする」、及び「請求書支払の権限を有している」といったエグゼンプト労働に従事する小売店の副支店長は、「労働時間の50パーセント以上、キャッシュ・レジスターを扱うといったノンエグゼンプト労働に従事している場合であっても、当該副支店長の主要な職務は管理であるとしてよい」。しかし、そのような副支店長が、「しっかり監督され、かつノンエグゼンプトたる被用者と比べてそれほど多くの収入を得ていない場合は、一般的には、主たる職務要件を満たしていない」と判断される¹⁷⁹。

エグゼンプトは、「エグゼンプト労働」だけでなく「エグゼンプト労働」に「直接的かつ密接的に関連した (directly and closely related)」労働に従事したとしてもエグゼンプトの効果は否定されない。なお、「直接的かつ密接的に関連した」とは、「エグゼンプト労働」に関連し、かつ「エグゼンプト労働」を履行する上で必要 (contribute to or facilitate) である労働を意味する。このように、「直接的かつ密接的に関連した」労働は、「エグゼンプト職務」から派生する肉体的業務及び精神的業務、並びにエグゼンプト被用者が「エグゼンプト労働」を履行する上で必要なルーチン・ワークを対象としてよい¹⁸⁰。当該規則がエグゼンプト職務に「直接的かつ密接的に関連した」労働として想定しているのは、部下の時間記録・製造記録若しくは販売記録の保存、材料・商品等の維持管理、部下の労働のチェック¹⁸¹、

¹⁷⁶ 29 C.F.R. § 541.700(a).

¹⁷⁷ ここでいう「エグゼンプト労働」とは、§ 541.100 (管理職エグゼンプト)・§ 541.200 (運営職エグゼンプト)・§ 541.300 (専門職エグゼンプト)・§ 541.301 (学識専門職エグゼンプト)・§ 541.302 (創造専門職エグゼンプト)・§ 541.303 (教師)・§ 541.304 (法律業務若しくは診療業務エグゼンプト)・§ 541.400 (コンピュータ関連職エグゼンプト)及び§ 541.500 (外勤営業職エグゼンプト)に規定されるすべての労働、並びに、その種の「エグゼンプト労働」に「直接的かつ密接的に関連した」労働を意味する。そして、「エグゼンプト労働」以外の労働は、すべて「ノンエグゼンプト労働 (nonexempt work)」である (29 C.F.R. § 541.702)。

¹⁷⁸ 29 C.F.R. § 541.700(b).

¹⁷⁹ 29 C.F.R. § 541.700(c).

¹⁸⁰ 例えば、記録の保存、機械の監視及び調整、記録の作成、コンピュータを使用しての文書若しくはプレゼンテーションの作成、メールの開封若しくは決済、コピー機若しくはファックスの使用といったものは、「直接的かつ密接的に関連した」労働の対象となる。しかし、エグゼンプト職務に間接的にしか関連しなかったり、また関連性のない場合は、「直接的かつ密接的に関連した」労働ではない。(29 C.F.R. § 541.703(a))

¹⁸¹ ノンエグゼンプト検査員が通常履行するチェックと、区分できる業務であることが要件である (29 C.F.R. § 541.703(b)(3))。

事業及び作業の性質に応じた機械のセットアップ¹⁸²、販売技術の効果の判定、顧客サービスの審査若しくは従業員の労働の監視といった小売業若しくはサービス業の所属長の業務、コンピュータを使用して報告書等の作成をする経営コンサルタントの業務、クレジット方針の作成・施行、クレジット限度額の設定、承認等を行う審査担当管理職の業務、運輸担当管理職が行う輸送計画の作成、保険会社との交渉、再調整といった業務¹⁸³、化学者が実験の最中に行う試験管の掃除、教師が実地見学に学生を引率する際に行うスクールバスの運転、レストランでの学生の行動監視、といった業務である¹⁸⁴。

(ウ) 管理

「管理」に該当する業務としては、「被用者の面接 (interviewing)、選抜 (selecting) 及び訓練 (training)」、 「賃金と労働時間の設定 (setting) 及び調整 (adjusting)」、 「被用者の仕事の指揮命令 (directing)」、 「監督 (supervision) 若しくは統制 (control) のために必要な生産若しくは販売記録の保持」、 「昇進 (promotion) 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 (appraising)」、 「被用者の不平及び苦情の処理」、 「被用者の懲戒 (disciplining)」、 「業務計画 (planning)」、 「使用する技法 (technique) の決定」、 「被用者間の仕事の割当 (apportioning)」、 「使用する資材 (material)・補給品 (supply)・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」、 「材料又は製品、及び供給品の流通の管理」、 「被用者又は財産の安全確保」、 「予算の立案及び管理」、並びに 「法的遵守基準の監視及び施行」が例示されている^{185・186}。

(I) 部署又はその下位部門

「慣習的に認識された部署又はその下位部門」という要件は、「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 (collection)」と「永続的な位置付け及び機能を有する構成単位 (unit)」とを区別する趣旨で設けられたものである。「慣習的に認識された部署又はその下位部門」に該当するためには、「永続的位置付け (permanent status)」及び

¹⁸² 機械の「慣らし運転 (setup work)」は、生産作業の一部であってエグゼンプト労働ではない。しかし、労働の段取りをつけること (setting up of the work) は普通の生産労働者又は機械取扱者が通常行ってはいない高度な熟練を要する業務である。大きな工場では、非管理職がこの種の業務を行っている場合もある。しかし小さな工場においては、この種の業務は管理職が行っているのが通例であり、しかも部下の労働及び製品の妥当性に責任を負う管理職の職務に「直接的かつ密接的に関連した」労働である。したがって、このような状況下では、当該労働はエグゼンプト労働である (29 C.F.R. § 541.703(b)(4))。

¹⁸³ 当該被用者が、地方の配送業者に電話で注文するといった業務を日常的に履行している場合には、当該労働は、エグゼンプト職務に「直接的かつ密接的に関連した」労働とはいえない (29 C.F.R. § 541.703(b)(8))。

¹⁸⁴ 29 C.F.R. § 541.703(b)。

¹⁸⁵ 29 C.F.R. § 541.102。

¹⁸⁶ 旧行政規則 (旧29 C. F. R. § 541. 102.) には、「管理」に該当する業務として、12種の具体例が列挙されていた。すなわち、被用者の面接、選抜及び訓練、賃金と労働時間の設定及び調整、仕事の指揮命令、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、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、被用者の不平及び苦情の処理並びに懲戒、業務計画、使用する技法の決定、労働者間の仕事の割当、使用する資材・補給品・機械若しくは道具の決定、又は購入・貯蔵・販売の対象とすべき商品の決定、材料又は製品、及び供給品の流通の管理、人及び財産の安全確保である。新規則では、「被用者の不平及び苦情の処理」と「被用者の懲戒」が分割され、新たに「予算の立案及び管理」及び「法令遵守基準の監視及び施行」が付け加わり全部で15となった。

「継続的機能 (continuing function)」を有している必要がある¹⁸⁷。

具体的には、例えば、企業が複数の「事業場 (establishment)」を有している場合は、それぞれの事業場の「責任者である (in charge of)」被用者は、当該企業の「認識された下位部門 (recognized subdivision)」を担当していると考えてよい¹⁸⁸。

なお、「認識された部署又はその下位部門」は、使用者の事業場の中で「組織的存在である必要はない」し、また「場所から場所へ移動する存在」であってもよい¹⁸⁹。

さらに、同一の部下が継続的に存在することも、「継続的機能を有する認識された構成単位」の存在のための要件ではない¹⁹⁰。

(オ) 他の2人以上の被用者

「他の2人以上の被用者」という表現は、2人の常勤被用者又はそれと同等の被用者であることを意味する。例えば、1人の常勤被用者と2人の半日勤務被用者は、2人の常勤被用者と同等である。また、4人の半日勤務被用者もまた同等である¹⁹¹。

監督する権限は、複数の被用者に分配されてもよい。しかし、そのような被用者それぞれが、通常的に他の2人以上の常勤被用者若しくはそれと同等の被用者の仕事を指揮命令しなくてはならない。したがって、例えば5人のノンエグゼンプトがいる部署は、「通常的に2人の労働者を指揮命令する」という要件が満たされるならば、最高2人までのエグゼンプトたる監督職 (supervisor) を有しうる¹⁹²。

一方、「特定の部署の管理者 (manager) を単に補助しているに過ぎない」被用者又は「実際の管理者が休みの間だけ2人以上の被用者を監督しているに過ぎない」被用者は、前記要件を満たしているとはいえない¹⁹³。

なお、1人の被用者の労働時間は、異なる管理者に重複して計上されることはない。したがって、同一の部署において、同一の2人の被用者の監督を複数の者が行っている場合は、前記要件は満たさない。しかしながら、例えば、1人の監督者の下で4時間労働し、異なった他の監督者のもとで4時間働く常勤の被用者は、双方の監督者に対する半日勤務被用者として認定することはできる¹⁹⁴。

(カ) 特別な比重

¹⁸⁷ 例えば、大企業の人事関連部署は、労使関係、年金及びその他の便益供与、雇用機会均等、そして人事管理のための下位部門を有しており、各部門それぞれが永続的処遇及び機能を有している (29 C.F.R. § 541.103(a))。

¹⁸⁸ 29 C.F.R. § 541.103(b)。

¹⁸⁹ すなわち、被用者が1以上の職場 (location) で働くという事実は、当該組織において「継続的機能を有すると認識された構成単位」を実際に担当していることを、その他の要因が明示するならば、エグゼンプトの効果を否定されない (29 C.F.R. § 541.103(c))。

¹⁹⁰ したがって、「単にある集団 (pool) から労働者を抜き出して監督している場合」や、「他の構成単位から抜き出した労働者のチーム (team) を監督しているに過ぎない場合」であっても、当該労働者が「継続的機能を有する認識された構成単位を担当」していることを明示する要因が存在するならば、エグゼンプトと解してよい (29 C.F.R. § 541.103(d))。

¹⁹¹ 29 C.F.R. § 541.104(a)。

¹⁹² 29 C.F.R. § 541.104(b)。

¹⁹³ 29 C.F.R. § 541.104(c)。

¹⁹⁴ 29 C.F.R. § 541.104(d)。

「提案 (suggestion) 及び勧告 (recommendation) が『特別な比重』を与えられている」かどうかを判断するに当たっては、「このような提案及び勧告をすることが当該被用者の職務の一つとなっているか」、「このような提案及び勧告がなされる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」等を総合的に考慮することが求められる。

なお、提案及び勧告は、一般的には、「管理職エグゼンプト」が通常的に指揮命令する被用者に関するものであることが要求される。したがって、同僚の処遇に関する臨時の提案は含まれない。しかし、たとえ上席の管理職の提案及び勧告の方がより重要視されるとしても、また対象被用者の処遇に関して最終的な決定権限を持っていないとしても、当該提案及び勧告が「特別な比重」が与えられているか否かの判断とは直接関係しない¹⁹⁵。

(キ) エグゼンプト職務とノンエグゼンプト職務との兼務

エグゼンプト労働とノンエグゼンプト労働を兼務する場合であっても、その他の点で行政規則所定の「管理職エグゼンプト」の要件が満たされる場合には、ノンエグゼンプト労働にも従事しているというだけで当該被用者が「管理職エグゼンプト」であることを否定されることにはならない。すなわち、ある被用者がエグゼンプト職務とノンエグゼンプト職務を兼務して履行している場合、当該被用者が行政規則所定の「管理職エグゼンプト」の要件を満たしているか否かは、事例ごとに、そして前述した「主たる職務」要件に基づいて決定される。一般的に、「管理職エグゼンプト」は、自らの判断でノンエグゼンプト職務をなし、かつノンエグゼンプト職務をなしている間であっても、自らが管理する事業運営の成功又は失敗に対する責任は依然として負っている。反対に、ノンエグゼンプト被用者は、エグゼンプト労働をなす場合であっても、監督職 (supervisor) によって指揮命令され、そして限定された期間にエグゼンプト労働をなすのが一般的である。なお、「主たる職務」がごく普通の製造作業又は型どおりの、繰り返しの若しくは反復的な仕事である被用者は、「管理職エグゼンプト」としての要件は満たさない¹⁹⁶。例えば、小売店の副支配人が顧客へのサービスの一環として、食物の調理、商品棚への陳列及び営業所の清掃といったノンエグゼンプト労働をなす場合であっても、当該副支配人の「主たる職務」が「管理」である場合には、エグゼンプトであると判断してよい¹⁹⁷。一方、「主たる職務」が工場の生産ラインにおけるノンエグゼンプト労働である監督職代理 (relief supervisor) や現場監督 (working supervisor) は、エグゼンプトたる管理者が不在の場合などに、ノンエグゼンプトの生産ライン被用者が、臨時に他の生産ライン被用者の作業を指揮する権限を有するものに過ぎないから、エグゼンプ

¹⁹⁵ 29 C.F.R. § 541.105.

¹⁹⁶ 29 C.F.R. § 541.106(a).

¹⁹⁷ すなわち、副支配人は、被用者を監督すると同時に、顧客へのサービスを行ったとしてもエグゼンプトたる資格を失うことはない。したがって、エグゼンプト被用者は他の被用者の労働を指揮しながら商品棚への陳列を行うことは許容される (29 C.F.R. § 541.106(b))。

トには該当しない¹⁹⁸。

また、エグゼンプトが、「非常事態 (emergency)」に対処するために通常はノンエグゼンプト労働とされる職務に従事したとしても、エグゼンプトの効果は否定されない¹⁹⁹。「非常事態」とは、制御の範囲を超えている出来事であり、通常の事業を営む上で対処 (provide) することが可能と判断することに合理性があるものは対象とはされない。当該規則が「非常事態」労働として想定しているのは、爆破の後に鉱山管理職が炭鉱の中に取り残された労働者を掘り出す作業に従事する場合²⁰⁰、重労働が続いている期間又は至急の注文を処理するためにノンエグゼンプト労働者の作業を手伝う場合²⁰¹等である²⁰²。

イ 運営職エグゼンプト

(ア) 一般原則

FLSA13条(a)(1)に規定される「真正な運営職の資格で雇用された被用者」(運営職エグゼンプト) の要件は以下のとおりである²⁰³。すなわち、「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、俸給基準若しくは業務報酬基準で賃金支払がなされていること」、「主たる職務が、使用者若しくは顧客の管理²⁰⁴又は事業運営全般 (general business operation) に直接的に関連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」、そして、主たる職務が、「重要な事項 (matter of significance)」に関する「自由裁量及び独立した判断の行使 (the exercise of discretion and independent judgment)」を含むものであることである。

(イ) 管理又は事業運営全般に直接的に関連

「管理又は事業運営全般に直接的に関連」とは、「当該被用者によってなされる労働のタイプ」に関する要件である。この要件に該当するためには、例えば、製造ラインでの労働や小売店若しくは営業所での製品の販売とは異なる「事業運営への支援に直接的に関連する労働」をなしていることが要求される²⁰⁵。このような、「管理又は事業運営全般に直接的に関連する労働」の例として、税務、金融、経理、予算編成、会計監査、保健、品質管理、仕入

¹⁹⁸ 同様に、「主たる職務」が電気技師としての労働をなすことである被用者は、たとえ当該被用者が、「職場で他の被用者の労働を指揮監督していた」としても、「作業に必要な部品や材料の注文を行っていた」としても、そして「元請業者からの苦情を処理する」という職務を担ったとしても、「管理職エグゼンプト」には該当しない (29 C.F.R. § 541.106(c))。

¹⁹⁹ 29 C.F.R. § 541.706(a)。

²⁰⁰ 29 C.F.R. § 541.706(b)(1)。

²⁰¹ 29 C.F.R. § 541.706(b)(2)。

²⁰² 初日若しくは初日の一定時間、エグゼンプトが病気で休んだノンエグゼンプトの代わりに務めることが「非常事態」労働に該当するかは、事業場の広さ若しくは事業部門の大きさ、事業の性質、代替しないことから生ずる結果の重大性及び代替要員確保の可能性等考慮して判断される (29 C.F.R. § 541.706(b)(3))。また、設備等の定期的修繕及び清掃は、火災若しくは爆発を防止するために必要であるとしても、「非常事態」労働には該当しない。しかし、当該修理が、予期できないことに合理性がある事故又は不注意によって引き起こされた故障若しくは破損に起因するものである場合には、「非常事態」労働に該当する (29 C.F.R. § 541.706(b)(4))。

²⁰³ 29 C.F.R. § 541.200(a)。

²⁰⁴ 旧規則では、「管理 (management)」ではなく、「管理方針 (management policy)」とされていた (旧 29 C. F. R. § 541.2)。

²⁰⁵ 29 C.F.R. § 541.201(a)。

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挙げられている²⁰⁶。

また、被用者の「主たる職務」が顧客の業務との関連で「管理又は事業運営全般に直接的に関連する」場合であっても、この要件は充足される。したがって、例えば、（税務専門職や経済顧問といった）使用者の得意先や顧客に対するアドバイザー又はコンサルタントに従事している被用者も「運営職エグゼンプト」になりうる²⁰⁷。

(ウ) 重要な事項に関する「自由裁量及び独立した判断」

「自由裁量及び独立した判断の行使」²⁰⁸とは、一般的にいうと、「実行可能な複数の手段を比較検討し様々な可能性を考慮した後に、行動若しくは判断すること」を意味する。「重要な事項」とは、「なされた労働の重要性若しくはその結果の水準（level）」に関する要件である²⁰⁹。

「自由裁量及び独立した判断」の要件に該当するか否かは、問題になっている状況におけるあらゆる事情を考慮して判断されなければならない。すなわち、例えば、「管理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しているか否か」、

「事業活動をする上で、重要な任務を履行しているか否か」、「たとえ職務が事業のある特定部門の運営に関するものであるとしても、本質的意味での事業活動に影響を与える労働をなしているか否か」、「重大な財政上の影響がある問題で、使用者に具申する権限を有しているか否か」、「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否か」、「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しているか否か」、「管理者に対して専門的意見又は助言をしているか否か」、「長期又は短期の事業計画策定に関与しているか否か」、「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否か」、及び「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否か」等の要因を総合的に考慮して判断しなくてはならない²¹⁰。

また、「自由裁量及び独立した判断の行使」とは、当該被用者が「直接の命令又は指図に拘束されない、独立した選択権を有していること」を意味する。当該被用者の決定又は勧告がより上位のレベルで再検討されるとしても、「自由裁量及び独立した判断の行使」という要

²⁰⁶ 29 C.F.R. § 541.201(b).

²⁰⁷ 29 C.F.R. § 541.201(c).

²⁰⁸ 前述した2003年3月の改正案では、「自由裁量及び独立した判断」という要件は、これを充足しているかどうかを客観的に判断することが容易ではないことから、この要件を削除し、新たに「責任ある地位（position of responsibility）にあること」とする要件に変更することが提案された。「責任ある地位」要件は、専門分野における「高度なスキル又は訓練（high level of skill or training）」を要する職務を遂行していることをその具体的な要件とすることに特徴があった。しかし、最終的に新規則では、この「責任ある地位」要件は削除され、「自由裁量及び独立した判断」要件が維持された。なお、旧規則では、「自由裁量及び独立した判断に」、「通常的に(customarily and regularly)」という要件が付されていた（旧29 C.F.R. § 541. 2）が、新規則ではそれが削除され、「重要な事項に関する」という限定が付された。

²⁰⁹ 29 C.F.R. § 541.202(a).

²¹⁰ 29 C.F.R. § 541.202(b).

件が直ちに否定されるわけではない。すなわち、「自由裁量及び独立した判断」とは、「ある被用者によってなされた決定が、無制限の権限を有し、かつ、再検討の余地のない最終決定であることまでを要するものではない」。また、「自由裁量及び独立した判断の行使」の結果なされた決定は、実際に行われなくとも、行為するための勧告であってもよい。さらに、被用者の決定が審査されること及び審査された後に修正され若しくは覆されることは、いずれも当該被用者が「自由裁量及び独立した判断の行使」をしていないということ直ちに意味するわけではない。例えば、「大企業の審査部長によって定められた方針」は、上席の会社役員によって、承認するか否かの審査を受けたとしても「自由裁量及び独立した判断の行使」に該当する。同様に、「事業運営について研究し、組織変更に関する提案書を作成する経営コンサルタント」は、当該提案書が依頼人に提出される前に上役によって審査されたり修正されたりしても「自由裁量及び独立した判断の行使」という要件は満たしていると判断される²¹¹。

事業規模によっては、同一若しくは同種の労働をなす被用者が多数いてもよい。すなわち、多数の被用者が同一の仕事若しくは相対的に同等の重要性をもつ仕事をなしているという事実は、そのような被用者各々がなしている仕事が重要な事項に関する「自由裁量及び独立した判断の行使」に該当しないということ直ちに意味するわけではない²¹²。

「自由裁量及び独立した判断の行使」とは、マニュアル若しくはその他の基準（source）に記載されている定着した技術、手順、又は具体的な基準を適用するだけの、技能（skill）の行使以上のものを要する²¹³。また、事務的若しくは秘書的労働、データの記録若しくは表計算、又は機械的・反復的若しくは定型的労働は、「自由裁量及び独立した判断の行使」とはいえない。したがって、たとえ「統計従事職（statistician）」として分類される職務に従事していたとしても、データを単に表にしているだけではエグゼンプトではない²¹⁴。

一方、作業を適切に履行しなかった場合には、使用者が財政上の損害を蒙るというだけでは、当該被用者が「重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使」をしていることにはならない。例えば、「多額の金銭の運搬を委託されている被用者」は、当該被用者の不注意によって深刻な結果が生じるかもしれないが、「重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使」をしているとはいえない。同様に、「非常に高額な設備機械を操作している被用者」は、不適切な扱いにより使用者に多大な損害を与えてしまうかもしれないが、それ

²¹¹ 29 C.F.R. § 541.202(c).

²¹² 29 C.F.R. § 541.202(d).

²¹³ 先進的な若しくは専門的な知識や技法によってのみ理解又は解釈することが可能な高度の技術的、科学的、法律的、金融的若しくは同種の複雑な問題に関するマニュアル、ガイドライン若しくは規定の手引書を使用したからといって、エグゼンプトとしては扱われない。なぜならば、その種の手引書又はマニュアルは、「難しい又は目新しい状況に対処するための指針を提示している」に過ぎないからである。したがって、その種の資料の使用は、エグゼンプトたる処遇の判断材料とはならない。すなわち、疑問点又はある一連の状況に対処するための方策を明記しているマニュアル又はその他の規範に記載されている既定の技術又は手続を提供しているにすぎない被用者は、エグゼンプトには該当しない（29 C.F.R. § 541.704.）。

²¹⁴ 29 C.F.R. § 541.202(e).

だけで重要な事項に関する「自由裁量及び独立した判断の行使」をしているとはいえない²¹⁵。

(I) 運営職エグゼンプトの例

当該規則が「運営職エグゼンプト」として想定しているのは、「保険金請求調査員 (insurance claims adjuster)」²¹⁶、「金融サービス業に従事する被用者」²¹⁷、「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」²¹⁸、「管理職アシスタント (秘書) (executive assistant)」若しくは「運営職アシスタント (秘書) (administrative assistant)」²¹⁹、「人事部門の管理職 (human resources manager)」及び「経営コンサルタント (management consultant)」²²⁰、並びに企業と締結して、重要な商品の購入をする「買付代理人 (purchasing agent)」²²¹等である。

一方、「検査 (inspection work)」を職務とする「検査員 (inspector)」²²²、製材の等級付けをする「試験員 (examiner)」若しくは「格付員 (grader)」²²³、「競争品価格調査 (comparison

²¹⁵ 29 C.F.R. § 541.202(f).

²¹⁶ 「保険金請求調査員」は、保険会社に所属するか否かを問わず、被保険者・証人及び医師と面談する、土地家屋の被害を調査する、損害の見積書を作成するために事実に基づく情報を再調査する、請求範囲に関する勧告書を算定・作成する、支払要求の負担額及び総額を決定する、和解の交渉をする、及び訴訟勧告をするといった職務を履行する場合は、一般的に「運営職エグゼンプト」としての要件を満たしていると考えられる (29 C.F.R. § 541.203(a)).

²¹⁷ 「金融サービス業に従事する被用者」は、当該職務が、顧客の所得・遺産額・投資額又は負債額に関する情報の収集及び分析をする、顧客のニーズ及び財務状況に最も適した金融商品を決める、顧客に対して異なった金融商品の有利・不利に関する助言を行う、及び、顧客の金融商品を売却・利払い・販売促進を行うといった職務を履行するならば同様に「運営職エグゼンプト」としての要件を満たしている。ただし、主たる職務が金融商品の販売である被用者は、「運営職エグゼンプト」としての資格を満たさない (29 C.F.R. § 541.203(b)).

²¹⁸ 当該被用者は、チームに属する被用者の直接の監督責任を有していないとしても、「運営職エグゼンプト」としての要件を満たしていると考えられる。なお、「重要なプロジェクト」とは、「業務の全部若しくは一部の買収・売却・決済」、「不動産取引若しくは労働協約締結の交渉」、又は「生産性向上の立案・実行」を例示している (29 C.F.R. § 541.203(c)).

²¹⁹ 事業経営者若しくは大企業の上級管理職を補佐する者は、特別な指示書又は既定の手続なしで、重要な事項を処理する権限を委任されている場合は、一般的に「運営職エグゼンプト」としての要件を満たしていると考えられる (29 C.F.R. § 541.203(d)).

²²⁰ 雇用方針を考案する・解釈する又は実施する「人事部門の管理職」、及び事業運営を研究しかつ組織変更を提案する「経営コンサルタント」は、一般的に「運営職エグゼンプト」としての要件を満たしていると考えられる。しかし、雇用に関する最低限の資格や適性に関するデータに基づいて応募者を「ふるいにかける(screen)」人事担当者 (personnel clerk) は、一般的に「運営職エグゼンプト」としての要件を満たしているとはいえない。なぜならば、このような人事担当職員は、当該企業が定めたある特定の作業をするための又は雇用されるための最低基準を満たさない応募者はすべて不採用とするのが一般的である。一方、当該最低基準は、通常は、エグゼンプトたる人事部門の管理職や役員によって定められている。そして、当該人事部門の管理職や役員は、最低基準を満たさない応募者の中からも採用者を決定することができる。したがって、面接する及び応募者をふるいにかけるという仕事が、採用の決定権限を有する人事部門の管理職や役員によってなされる場合は、たとえ当該労働が定型的なものであったとしても、当該労働は、「適用除外職務に直接的かつ密接的に関連している」が故に、適用除外労働と考えられる (29 C.F.R. § 541.203(e)).

²²¹ 「買付代理人」は、たとえ予定量を超えた購入に際しては主席管理職と協議しなければならないとしても、一般的に「運営職エグゼンプト」としての要件を満たしていると考えられる (29 C.F.R. § 541.203(f)).

²²² 「検査員」は、カタログやマニュアル等に記載されている技術及び手続といった規格化された労働を履行するのが一般的である。そして彼らは、「特定の訓練や経験によって獲得した技術及び手法に依存している」。それ故、職務を履行する上で、若干ではあるが行動の自由を有しているとしても、「運営職エグゼンプト」としては扱われない (29 C.F.R. § 541.203(g)).

²²³ 当該被用者は、「通常はカタログ等に明示された所定の規格に基づいて製材の比較をしている」に過ぎない。したがって、「運営職エグゼンプト」の職務要件は満たさない。彼らの中には、継続的労働及び経験を通して、基準としてのマニュアルを記憶するほどの知識を獲得する者もいる。しかし、そうだからといって、「自由裁量及び独立した判断の行使」とはいえない (29 C.F.R. § 541.203(h)).

shopping)」を実施する被用者²²⁴、防火・防災、建築・建設、健康・安全、環境・地質といった専門部門の公共機関の「検査官 (inspector)」又は「調査官 (investigator)」は、「使用者の管理又は一般的事業運営に直接的に関連する労働」ではないから、一般的には「運営職エグゼンプト」の職務要件を満たすとはいえない²²⁵。

(オ) 教育運営職エグゼンプト

「教育運営職エグゼンプト (academic administration)」の要件は、以下のとおりである²²⁶。すなわち、 (i) 「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、俸給基準若しくは業務報酬基準で賃金支払がなされていること」、又は(ii) 「雇用されるに当たって当該教育機関の教師の初任俸給 (entrance salary) と同等以上である俸給基準での賃金支払が保証されていること」、及び、「主たる職務が、教育機関若しくは施設又はその下位部門において教育的な指導又は訓練に直接関連する運営的職務を履行すること」である。

この場合の「教育機関 (educational establishment)」とは、初・中等学校 (elementary or secondary school) 若しくはそれ以上の高度教育機関、又はその他の教育施設²²⁷を意味する²²⁸。また、「教育的な指導又は訓練に直接関連する運営的職務を履行」とは、「一般的事業計画に沿った運営というよりはむしろ、学内における教育的な運営及びそれに関連する職務の履行」を意味するとされる。したがって、教育分野以外の範疇に属する作業に従事する者は、「教育運営職エグゼンプト」には該当しない。なお、「教育運営職エグゼンプト」としては、初・中等学校の教育長 (superintendent) 若しくはその他の施設の長又は学校運営上の責任を有する補助者、校長若しくは教頭、高度教育機関の長、学校カウンセラー (academic counselor)²²⁹が例示されている。しかし、建物の管理・保全作業員、学生の健康管理作業員、ソーシャルワーカー、心理士 (psychologist)、食堂管理士 (lunch room manager)、栄養士 (dietitian) といったアカデミック・スタッフは該当しない²³⁰。

ウ 専門職エグゼンプト

(ア) 一般原則

FLSA13条(a)(1)に規定される「真正な専門職の資格で雇用された被用者」(専門職エグゼ

²²⁴ 小売店の被用者によってなされる「競争品価格調査」は、単に競合店での商品価格を「購買部長 (buyer)」に報告するに過ぎないから、「運営職エグゼンプト」の業務とはいえない。しかし、競合価格に関する報告を判定し、商品の価格を決定する「購買部長」は、「運営職エグゼンプト」の職務要件を満たすと一般的に考えられている (29 C.F.R. § 541.203(h))。

²²⁵ この種の被用者は、「現場情報の収集」、「衆知の基準若しくは既定の手の履行」、「後の手の決定」、又は「定められた規範若しくは基準が満たされているかの決定」といった職務を履行するに当たって、「手法 (skill)」及び「技術力 (technical ability)」によっているから、「運営職エグゼンプト」の資格を有しないとされる。

²²⁶ 29 C.F.R. § 541.204(a).

²²⁷ 「その他の教育施設」とは、初等、中等、それ以上という分類ではなく、精神若しくは肉体に障害を持つ者の特殊学校又は有能な子供のための特殊学校を指す。

²²⁸ 29 C.F.R. § 541.204(b).

²²⁹ 「学校カウンセラー」とは、学校試験制度の運営、学生に対する学問上の助力及び学位要件の助言等の職務を履行する者をいう。

²³⁰ 29 C.F.R. § 541.204(c).

ンプト)の要件は、以下のとおりである²³¹。すなわち、「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、俸給基準若しくは業務報酬基準で賃金支払がなされていること」、主たる職務が、(i)「科学若しくは学識分野」²³²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」、又は、(ii)芸術的若しく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²³³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」である。

この場合(i)に該当するものを「学識専門職エグゼンプト (learned professional)」、(ii)に該当するものを「創造専門職エグゼンプト (creative professional)」という。

(1) 学識専門職エグゼンプト

「学識専門職エグゼンプト」の職務要件は、「高度な知識を必要とする労働を履行する被用者であること」、「当該高度な知識とは科学又は学識分野におけるものであること」、そして、「通常は当該高度な知識は長期課程の専門的知識教育によってのみ獲得できるものであること」である²³⁴。

「高度な知識を必要とする労働 (work requiring advanced knowledge)」とは、精神的、肉体的、物理的及び身体的意味におけるルーチン・ワークとは異なる「性質が主として知的であり、かつ一貫して裁量権や判断力を行使する必要がある労働を含む労働 (work which is predominantly intellectual in character, and which includes work requiring the consistent exercise of discretion and judgment)」を意味する²³⁵。そして、「高度な知識を必要とする」労働を履行する被用者は、様々な事実又は状況から分析、解釈、又は推理するための先進的知識が必要であるのが一般的である。したがって、「高度な知識」は、「高等学校レベルでは獲得することができない」程度のものであることを要する²³⁶。

「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、薬学、その他類似の伝統的な知的職業をいう。したがって、相当高度な知識ではあるが、科学又は学識分野の知識には当たらない、職人的技能又は技術とは区分される²³⁷。

「通常は長期課程の専門的知識教育によって獲得される」とは、「学識専門職エグゼンプト

²³¹ 29 C.F.R. § 541.300(a).

²³² 旧規則では、「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 (as distinguished from a general academic education and from an apprenticeship, and from training in the performance of routine mental, manual, or physical processes)」との要件が課されていたが削除された (旧 29 C. F. R. § 541. 3)。

²³³ 旧規則では、「(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) ((as opposed to work which can be produced by a person endowed with general manual or intellectual ability and training))」との要件が付されていたが、削除された。また、旧規則では、「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 (in a recognized field of artistic endeavor)」としていたが、新規則では「芸術的若しく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 (in a recognized field of artistic or creative endeavor)」と広く解している (旧 29 C.F.R. § 541. 3)。

²³⁴ 29 C.F.R. § 541.301(a).

²³⁵ 新規則は、従来から議論の多かった「高度な知識を必要とする労働」の定義づけを行った。

²³⁶ 29 C.F.R. § 541.301(b).

²³⁷ 29 C.F.R. § 541.301(c).

ト」の範囲を特別な学術的訓練を前提とするものに限定する趣旨の要件である。この要件を満たすものとしては、「相応の学位 (appropriate academic)」を取得していることが最も明白である²³⁸。しかし「通常は (customarily)」という文言は、「学位を取得した (degreed)」被用者と実質的に同じ水準の知識を有しかつ実質的に同じ労働を行っているが、職業経験と知的教育を通して「高度の」知識を獲得した被用者もまたエグゼンプトの対象となりうることを意味する。したがって、例えば、ロースクールを修了していない法律家や、学位を取得していない化学者 (chemist) であっても「学識専門職エグゼンプト」に該当する場合がある²³⁹。ただし、専門分野を問わず、大学教育を通じて獲得される一般的知識、及び見習期間若しくは頭脳的・肉体的な作業の遂行を通じた訓練によって獲得される定型的な知識を用いて行われる労働は適用除外の対象ではない。また、当該被用者のほとんどが高度な専門的知識教育ではなく経験によって技能を修得している職業については、「学識専門職エグゼンプト」の対象とはならない。

当該規則が「学識専門職エグゼンプト」として想定しているのは、当該職種に就くに当たって、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 (registered or certified medical technologist)」²⁴⁰、「正看護師 (registered nurse)」²⁴¹、「歯科衛生士 (dental hygienist)」²⁴²、「医療補助者 (physician assistant)」²⁴³、「公認会計士 (certified public accountant)」²⁴⁴、「シェフ (chef)」²⁴⁵、「アスレチック・トレーナー (athletic

²³⁸ 前述した規則改正案は、学位がなくても、それを有している場合と同等の専門的知識を必要とする職務に従事していた場合には、一定の学校教育を受けた後一定の職務経験を積みば専門職エグゼンプトとするよう解釈できる提案がなされていたが、新規則では、「専門職エグゼンプト」の教育要件に対しては何の変更も加えなかった。

²³⁹ 改正規則案にて提案された、軍隊での訓練 (training in the armed force)、技術学校への出席 (attending a technical school)、及びコミュニティー・カレッジへの出席 (attending a community college) に関する言及は削除された (29 C.F.R. § 541.301(d))。

²⁴⁰ カレッジ又は大学における3年間の「一般教養課程 (pre-professional)」に加えて、「アメリカ医学協会 (American Medical Association)」の「医療教育評議会 (the Council of Medical Education)」によって認可された医療技術学校で「4分の1か年の専門実習 (a fourth year of professional course work)」を正常に修了した「登録・認定医療技術者」は、「学識専門職エグゼンプト」としての職務要件を満たしていると解されている (29 C.F.R. § 541.301(e)(1))。

²⁴¹ 「州審査委員会 (State examining board)」に登録されている「正看護師」は「学識専門職エグゼンプト」としての要件を満たしている。しかし、「准看護師 (licensed practical nurse)」及びその他の医療業務従事者は、専門的学位の所有が当該職種に就くに当たっての前提基準とはされていないので、「学識専門職エグゼンプト」としての要件は満たさない (29 C.F.R. § 541.301(e)(2))。

²⁴² 「アメリカ歯科医師会 (American Dental Association)」の「歯科及び歯科助手教育課程認定委員会 (Commission on Accreditation of Dental and Dental Auxiliary Educational Programs)」によって認定されたカレッジ又は大学において、一般教養課程及び専門課程からなる4年間を正常に修了した「歯科衛生士」は、「学識専門職エグゼンプト」としての職務要件を満たしている (29 C.F.R. § 541.301(e)(3))。

²⁴³ 「医療補助者教育審査認定委員会 (the Accreditation Review Commission on Education for the Physician Assistant)」によって認可された「医療補助者専修学校 (physician assistant program)」及び4年間の大学課程の修了者で、かつ「医療補助者全国検定委員会 (the National Commission on Certification of Physician Assistant)」から免許を交付された「医療補助者」であることが要件である (29 C.F.R. § 541.301(e)(4))。

²⁴⁴ 「公認会計士」だけではなく、類似の職務に従事する一般会計士も「学識専門職エグゼンプト」として認定されている。しかし、通常非常に多くのルーチン・ワークに従事している経理担当事務職員及び帳簿係等は、「学識専門職エグゼンプト」としては認定されない (29 C.F.R. § 541.301(e)(5))。

²⁴⁵ 4年間の「料理技術者専修学校 (culinary arts program)」で専門学位を取得した「シェフ長 (executive chef)」及び「副シェフ (sous chef)」といった「シェフ」は、「学識専門職エグゼンプト」の規定が適用される。しかし、ルーチン・ワークに従事する「コック (cook)」には適用されない (29 C.F.R. § 541.301(e)(6))。

trainer)」、²⁴⁶並びに「埋葬業者 (funeral)」若しくは「死体防腐処理業者 (embalmer)」²⁴⁷である。一方、「弁護士補助職員 (paralegal)」及び「法務アシスタント (legal assistant)」は、当該職務に就くにあたっては、高度な専門的学位は前提基準とはされていないから、一般的に、「学識専門職エグゼンプト」としては認定されない²⁴⁸。

「学識専門職エグゼンプト」として認定される範囲は拡大している。なぜならば、学問が発達するにつれて学究的訓練は拡大し、専門的学位が新規のそして多様な分野に提供され、それにつれて科学又は学識の特定分野に新しい専門職が創造されるからである。そして、高度な専門的学位が、ある特定の職業に就くにあたっての標準的要件となった場合は、当該職業は「学識専門職エグゼンプト」としての特質を具備することとなる。また、前掲

に列挙したものに類似の資格認定及び免状交付組織が、将来できるかもしれない。その種の組織は、類似の専門カリキュラム及び認定プログラムを創り出す。そして、その課程を修了することが、ある特定の職業に就くにあたっての基準となった場合には、当該課程を修了した者は「学識専門職エグゼンプト」としての特質を獲得することとなる²⁴⁹。

(ウ) 創造専門職エグゼンプト

「創造専門職エグゼンプト」の職務要件は、「芸術的若しく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。すなわち、一般的な肉体的若しくは知的な能力を有する、又はそのような訓練を受けた者が行える労働では当該エグゼンプト対象労働としては不十分である²⁵⁰。

「芸術的若しく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」の例としては、音楽、文筆、演劇及びグラフィックアートといった職種が挙げられる²⁵¹。

「発明力、想像力、独創性又は才能」という要件によって、「理解力 (intelligence)、注意力 (diligence) 及び精密性 (accuracy)」に依拠する労働と「創造専門職エグゼンプト」の労働とが区別される。この区別は、被用者が行使する「発明力、創造力、独創性又は才能」の程度に応じて、ケース・バイ・ケースで行われる。例えば、俳優、ミュージシャン、作曲家、

²⁴⁶ 「連合保険教育課程認定委員会 (the Commission on Accreditation of Allied Health Education Program)」によって認定された専修学校で、一般教養課程及び専門課程の4年間を正規に修了し、かつ「全国アスレチック・トレーナー協会 (National Athletic Trainers Association Board of Certification)」によって免状を交付された「アスレチック・トレーナー」は、「学識専門職エグゼンプト」である (29 C.F.R. § 541.301(e)(8))。

²⁴⁷ 「アメリカ埋葬業教育委員会 (the American Board of Funeral Service Education)」によって認定された埋葬学の専修カレッジの卒業生、並びに一般教養課程及び専門課程の4年間を正規に修了することをライセンス付与の要件とする州によってライセンスを付与され、かつ当該州で労働する「認定埋葬業者」又は「死体防腐処理業者」は、「学識専門職エグゼンプト」としての職務要件を満たしている (29 C.F.R. § 541.301(e)(9))。

²⁴⁸ 「弁護士補助職員」の多くは大学4年間の学位を取得しているけれども、当該職種の専門学校として認定されている「法律家補助職専修学校 (paralegal program)」は、コミュニティー・カレッジと同様の2年間の準学士課程である。したがって、「学識専門職エグゼンプト」としては認定されない。しかし、他の専門分野において上級の学位を有し、かつ職務を履行する上で当該分野における先進的な知識を行使する弁護士補助職員は、「学識専門職エグゼンプト」として認定される場合がある。例えば、製造物責任訴訟に関して助言を得るために、又は特許問題に関して助力を得るために、弁護士事務所が雇った弁護士補助職員は、「学識専門職エグゼンプト」として認定される (29 C.F.R. § 541.301(e)(7))。

²⁴⁹ 29 C.F.R. § 541.301(f)。

²⁵⁰ 29 C.F.R. § 541.302(a)。

²⁵¹ 29 C.F.R. § 541.302(b)。

指揮者及びソリストといった職業に従事する者はこの要件を充足する²⁵²。しかし、筆耕者（copyist）、漫画映画の「アニメーター（animator）」、写真の修正係（retoucher）等は、この要件を充足しない²⁵³。

ジャーナリストは、主たる職務が、「理解力、注意力及び精密性」に依拠する労働とは対照的な、「発明力、想像力、独創性又は才能」を要する労働である場合には、「創造専門職エグゼンプト」の職務要件を満たすと考えられる。したがって、新聞社、雑誌社、テレビ等のマスコミに勤務する被用者であっても、定期的に配信されてくる若しく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若しくは分析を付加するものではない場合には、「創造専門職エグゼンプト」とは認定されない²⁵⁴。一方、ジャーナリストの主たる職務が、ラジオ、テレビ、その他のメディアの報道である場合、インタビュー調査である場合、公知の出来事の分析又は解釈である場合、論説又はオピニオンコラム等の論評である場合、又はナレーター若しくはコメンテーターである場合は、「創造専門職エグゼンプト」としての職務要件を充足する²⁵⁵。

(I) 教師

以上の「学識専門職エグゼンプト」と「創造専門職エグゼンプト」のほかに、当該規則は、「教師（teacher）」並びに一定の「法律業務及び診療業務（practice of law or medicine）」に従事する被用者も「専門職エグゼンプト」に含まれると規定している。これらのエグゼンプトについては、職務要件のみが存在し、俸給要件は適用されない。

このうち「教師」についてみると、その職務要件は、主たる職務が教育機関²⁵⁶に雇用されて行う「教育活動（teaching, tutoring, instructing or lecturing in the activity of imparting knowledge）」である²⁵⁷。

エグゼンプトたる「教師」には、正規の学校教師のほかに、幼稚園若しくは保育園の先生、優秀児童学校若しくは障害児童学校教師、職業学校教師（teacher of skilled and semi-skilled trades and occupations）、自動車教習所の教官、航空機のフライトインストラクター、家政学教師（home economics teacher）及び声楽・楽器のインストラクター等が含まれる。また、「教師」として雇用されてはいるが、運動競技チームの指導といった課外業務又は演劇・演説・討論若しくはジャーナリズムといった領域でモデレーター若しくはアドバイザーとしての業務にかなりの時間を費やしている教職員もまた教育に従事しているといえる²⁵⁸。

²⁵² すなわち、主題のみ与えられているに過ぎない画家、自らの創造的能力に依拠しなければならない漫画家、自らテーマを選び執筆する随筆家・小説家・短編作家及び劇作家、広告代理店における執筆責任者等がこれに当たる。

²⁵³ 29 C.F.R. §541.302(c).

²⁵⁴ したがって、例えば、元となる資料をそのまま使って新聞記事としたり、通り一遍の情報を焼きなおして新聞記事とするような記者は「創造専門職エグゼンプト」にはあたらない。また、管理者によって管理されているリポーターも、「創造専門職エグゼンプト」とは認定されない。

²⁵⁵ 29 C.F.R. § 541.302(d).

²⁵⁶ 教育機関の定義については、前掲29 C.F.R. § 541.204参照。

²⁵⁷ 29 C.F.R. § 541.303(a).

²⁵⁸ その種の業務は、学生の教育的発達に寄与するという点で、学校で認められた教育活動の一環である（29 C.F.R. § 541.303(b)）。

初等及び中等学校の教員免状を取得していることは、当該個人の活動がエグゼンプトたる「教師」に該当する明確な基準である。なお、教員資格を有する教師は、その免状の「種別文言 (terminology)」²⁵⁹に関わらず、エグゼンプトとして扱われる。しかしながら、初等及び中等学校においては、雇用するに当たって教員免状の要求は必ずしも統一されていないし、より高次の教育施設又は教育機関においては、そもそも教員免状は必要とはされていない。したがって、学校又は学校組織により「教師」として雇用されているならば、免状を有していない者も、エグゼンプトと認定されうる²⁶⁰。

(オ) 法律業務若しくは診療業務エグゼンプト

「法律業務エグゼンプト」若しくは「診療業務エグゼンプト」として「専門職エグゼンプト」に分類されるのは、「法律業務若しくは診療業務又はそれらの一部の開設を許可する正式なライセンス又は免状の保有者で、かつ当該業務に実際に従事している被用者」、及び「一般診療所を営むために必要な学位の保有者で、かつインターンシップ制度若しくはレジデント制度の研修医」である²⁶¹。

診療分野に関しては、当該エグゼンプトは、医師、並びに医学及び治療の分野でライセンスを取得しかつ営業している医療従事者、又は医師若しくは医療従事者によって訓練を受けた医療専門家に対して適用される。なお「医師」には、一般開業医及び専門医だけでなく、整骨医、足病専門医 (podiatrist)、歯科医、そして眼科医も含まれる²⁶²。

インターンシップ制度若しくはレジデント制度の研修に従事している被用者は、当該研修に従事する前に営業ライセンスを取得していなくとも、医療専門職としての一般的業務を営むに当たって要求される正規の学位を取得した後は、「専門職エグゼンプト」としての資格を有する²⁶³。

なお、「俸給要件」は、当該エグゼンプトに対しては適用されない。

エ コンピュータ関連職エグゼンプト

FLSA13条(a)(1)及び13条(a)(17)に基づく「コンピュータ関連職エグゼンプト (computer employees)」の要件は、以下のとおりである。すなわち、「食事・宿舎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、俸給基準若しくは業務報酬基準による賃金支払がなされている」こと、又は「時間当たり27.63ドル以上の率での時間給による賃金支払がなされている²⁶⁴」こと、主たる職務が、(i)「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、システム解析技術及び技法の実施」、(ii)

²⁵⁹ 例えば、州により、恒久的 (permanent)、条件付 (conditional)、標準的 (standard)、暫定的 (provisional)、一時的 (temporary)、非常時 (emergency)、又は無制限 (unlimited) 等の種別文言がある。

²⁶⁰ 29 C.F.R. § 541.303(c).

²⁶¹ 29 C.F.R. § 541.304(a).

²⁶² 29 C.F.R. § 541.304(b).

²⁶³ 29 C.F.R. § 541.304(c).

²⁶⁴ 旧規則では「最低賃金の6.5倍を超える率での時間給による賃金支払」とする要件であったが、新規則では「時間当たり27.63ドル以上の率での時間給による賃金支払」に改定された (旧29 C.F.R. § 541.2)。

「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 (design) ・開発 (development) ・ドキュメンテーション (documentation) ・解析 (analysis) ・創作 (creation) ・テスト (testing) 若しくは修正 (modification)」、(iii) 「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の設計・ドキュメンテーション・テスト若しくは修正」、又は(iv) 「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」²⁶⁵のいずれかである²⁶⁶。

3 日本のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制との比較法的検討

(1) アメリカ合衆国における適用除外制度の特色

ア 対象労働者の範囲

まず、これまでの検討から既に明らかではあるが、いかなる労働者が適用除外の対象となるかという点からみたアメリカ法の特色をここで確認しておきたい。適用除外の範囲が広いのか狭いかは比較法的観点から決定されるべきことであるが (具体的には(2)で検討する。) FLSAのもとで適用除外が認められるのは、わが国の労働基準法第41条第2号の管理監督者との間に共通性が見られる「管理職エグゼンプト」のほかに、「運営職エグゼンプト」や「専門職エグゼンプト」、及び「コンピュータ関連職エグゼンプト」さらには「外勤営業職エグゼンプト」まで含まれており、制度的にみて適用除外対象者の範囲は広いといえることができる。第2章や第3章で紹介されるフランスやドイツの法制と比べても、同様のことがいえるであろう。

運用の実態の面をみても、アメリカにおける雇用者のうち適用除外者の占める比率は、既にみたとおり、「外勤営業職エグゼンプト」を除いても約20パーセントにおよんでいる²⁶⁷。以上の数字は2004年の規則改正前であるが、改正後においても、それほど大きな変化は生じないものとみられる²⁶⁸。

イ 判断基準

次に、適用除外労働者に該当するか否かの要件ないし判断基準についてみると、まず挙げられる特色は、収入水準を明示的に判断基準に組み込んでいる点である。2004年の規則改正前においては、所定の収入水準が非常に低かったため、要件としての意味はあまり大きくは

²⁶⁵ なお、システム・アナリストやコンピュータ・プログラマーは、主たる職務が、事業主又は顧客の複雑な事業上の・科学上の若しくは工学上の問題を解決するためのシステム開発を要するプランニング (planning) 、スケジューリング (scheduling) 、コーディネーティング (coordinating) といった労働である場合には、一般的に「運営職エグゼンプト」の職務要件を満たす。同様に、慣習的に認識された部署又はその下位部門において2人以上のプログラマーを管理し、かつ当該プログラマーの採用・解雇・昇級・昇進等の処遇上の変更に関して勧告する立場にある上級若しくは筆頭コンピュータ・プログラマーは、一般的に「管理職エグゼンプト」としての職務要件をも満たしている (29 C.F.R. § 541.402) 。

²⁶⁶ 29 C.F.R. § 541.400(b)。

²⁶⁷ 2 (2) イに掲げた「賃金・俸給雇用者に占めるエグゼンプトの比率」及び The “New Economy” and Its Impact on Executive, Administrative and Professional Exemptions to the Fair Labor Standards Act (FLSA) 参照。

²⁶⁸ わが国と比べて適用除外者の割合が大きいとみられることについては後述する。

なく、いわゆる「簡易的要件（short-test）」を満たすか否かが重要であったが、改正により水準が相当程度引き上げられたため、要件としての意味はかなり回復されたといえる。また、年収100,000ドル以上の被用者（高額賃金エグゼンプト）についてはその他の要件が大幅に緩和されているが、この点も、収入水準を判断基準に組み込むアメリカ的特色の現れとみることができよう。

また、適用除外労働者に該当するための要件を明確にするための努力がなされている点も、最近のアメリカの制度における特色として指摘できそうである。行政規則において詳細な定めを置いていることや、収入水準を要件に組み込むこともその一環といえるが、「俸給基準要件」については、賃金と労働時間を原則として切り離していることが要件となること、すなわち、遅刻等による賃金減額を原則としてなしえないことを要件として明示している点にもそのような特色が現れている。さらに、2004年の規則改正では、いかなる場合に賃金減額をなし得るかについての整理がなされ、誤って賃金減額がなされた場合の対処まで示された。

このようなしくみは、次にみるように、適用除外対象にならない労働者を適用除外として扱った場合の法律上の影響が深刻になりうることも背景となっているのであろうが、適用除外制度に関して労使当事者がどのように行動すべきかという行為規範の側面、ないしは紛争防止機能を重視したものと見えよう。もっとも、「職務要件」における「自由裁量及び独立した判断」など、適用除外が認められるための要件には必ずしも明確ではない部分があったため、訴訟が増加した一つの要因となっている。2004年改正により、この点についても、要件自体の見直しのほか、規則に例を掲げるなど明確化のための努力がなされており、今回の調査でのインタビューにおいても、使用者側からは、訴訟リスク軽減の観点からこの点につき評価する意見が示されたが、「運営職エグゼンプト」における「自由裁量及び独立した判断」など従来の要件がかなり残されており、適用に当たり紛争を惹起する可能性は依然として残されているようである。

ウ 効果

さらに、適用除外制度の効果面での特色であるが、適用除外労働者に該当した場合の効果は、いうまでもなく、労働時間規制 FLSAの下では実質的に時間外割増賃金支払規制を意味する が適用されなくなることである。合わせて、実労働時間に関する記録保存義務も同様に課されないこととなる。

他方で注目すべきことは、適用除外対象者に該当しないのに該当するものとして扱った場合の効果の重大さである。すなわち、FLSAの下では、使用者が適用除外の要件を満たさないのに適用除外対象者として扱い、割増賃金を支払わなかった場合には、労働者は、未払い分の割増賃金（日本と異なり割増率は50%である。）とそれに相当する倍額賠償金、さらには弁護士費用等を請求しうるほか、集団訴訟として、同様の立場におかれた労働者のためにも訴訟を提起できる場合がある。また、俸給基準要件に違反して不適切な賃金減額措置を行った場合には、減額の相手となった被用者のみならず、同一事業所において、当該措置を行

った管理者の下で同一職務に従事していた被用者全員についても適用除外の効果を受けられなくなるので、敗訴した場合の企業の負担は大きなものがある。また、労働者が民事訴訟を提起するだけでなく、支払を求める行政手続の利用も可能である。

加えて、労働省は、時間外割増賃金支払義務違反に対する民事制裁としての罰金の支払を行政措置として命ずることができる上、割増賃金等の支払が確保されない場合には、労働者に代わって支払を求める訴えを提起することもできる（その他、差止請求も可能である。）2004年会計年度においては、労働省は31,448件のFLSA違反事件を取扱い、使用者が支払を命じられた金額は合計1億6,500万ドルを超えているが、この金額のうち92パーセント（約1億5,200万ドル）は時間外割増賃金である²⁶⁹。以上のように、適用除外制度の内容とその運用は、企業経営に大きな影響を与えているものとなっている。

エ 制度趣旨

FLSAにおけるホワイトカラー労働者に対する労働時間規制の適用除外制度がいかなる趣旨に基づくものであるかについては、2(1)イでみたように、必ずしも明確な位置づけは示されていない。そこで、この点については、そもそもFLSAにおける労働時間規制、すなわち週40時間を超える労働に対して割増賃金の支払を義務づける（にとどめる）という規制のあり方の趣旨から遡って考える必要があるが、FLSAにおけるこうした時間規制は、時間外労働そのものが労働者の健康などに悪影響を及ぼすためにそれを抑制するなどといった、労働者の要保護性に基づく発想よりも、割増賃金の支払を義務づけることによって時間外労働を抑制し、それにより雇用機会を増大させようとする、ワークシェアリング的な発想が、少なくとも相対的には強いように見受けられる（健康への配慮から労働時間規制を行うのであれば、労働時間の長さを直接的に規制するスキームを採用するのが自然だからである。）

そうすると、適用除外制度の趣旨についても、労働者の健康の確保という観点には直接には取り入れられないことになる。むしろ、割増賃金の支払を義務づけたとしても時間外労働の抑制という効果をあまり期待できない場合、ないしは、時間外労働の抑制によるワークシェアリングの効果をあまり期待できない場合に、適用除外を認めることとなる²⁷⁰。

もっとも、「管理職エグゼンプト」などのように、経営者に近い立場にあることが適用除外を認める根拠に含まれるとみられる類型もあり、また、収入の水準や働き方の自律性ないし裁量性が要件に含まれている点など、適用除外対象の設定に当たっては、労働者保護の必要性という観点も含まれていることは確かであるので（ただし、これらは必ずしも健康配慮という発想の現われとは限らない）以上の特色は、いずれに力点が置かれるかという程度の問題であるとみることもできよう。

²⁶⁹ <http://www.dol.gov/esa/whd/statistics/200411.htm>

²⁷⁰ 注99とその本文参照。

(2) 日本のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制との異同及びその分析

ア 管理監督者の適用除外との比較

ホワイトカラー労働者にかかる労働時間規制のあり方を考える場合に、アメリカの適用除外制度との比較という観点から検討の対象となるのは、通常の労働時間規制の他には、管理監督者に関する適用除外（労働基準法第41条第2号）及び専門業務型・企画業務型の裁量労働制（同法第38条の3及び第38条の4）があげられる。

これらのうち、まず、アメリカの適用除外制度の対象者、とくに「管理職エグゼンプト」と比較的共通性をもつ、労働基準法（以下「労基法」という。）上の管理監督者とは、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理につき経営者と一体的立場にある者をいい、その該当性は、職務内容、責任と権限、時間管理を受けているかどうかなどの勤務態様のほか、基本給や手当で地位にふさわしい処遇を受けているかにも留意して判断する必要があるとされている²⁷¹。

これとアメリカにおけるFLSA上の「管理職エグゼンプト」とを比較すると、日本の管理監督者の判断基準における「ないし」の事項は、アメリカにおける判断基準と共通する面はみられるが、いずれも、「労務管理につき経営者と一体的立場にある者」という一般的判断基準の要素として位置づけられており、しかも各要素の具体的内容については必ずしも明確な解釈等が示されていない。

これに対して、アメリカの適用除外対象者については、上述のように、その要件ないし判断基準を明確にする努力がなされている。特に、「管理職エグゼンプト」については、「俸給基準」、「俸給水準」、及び「職務内容」の3つがいずれも独立した要件として位置づけられており、かつ、その内容についても、「俸給水準」については一義的な金額で示されているほか、「俸給基準」についても実際に働いた時間にかかわらず定額の賃金を支払うことが原則として要件となることが明示されている。「職務内容」についてはなお不明確な面が残るものの、「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」、「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、及び昇級、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が与えられていること」といった内容の具体化がなされている。

なお、「運営職エグゼンプト」については、相対的にはやや不明確な要件が残されているが、要件それ自体の位置づけはわが国の管理監督者に比べれば明確といえる。このように、アメリカにおける「管理職エグゼンプト」は、日本の労基法における管理監督者に比べ、その要件の位置づけと内容が明確であるといえることができる。

次に、適用除外の対象となる労働者の範囲について比較すると、「管理職エグゼンプト」については、「労務管理につき経営者と一体的立場にある者」という判断基準がないことに

²⁷¹ 昭和22・9・13発基17号、昭和63・3・14基発150号。

加え、その職務要件は、(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識さ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」、及び(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、及び昇級、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が与えられていること」というものであり、特に(2)及び(3)を考えると、日本の適用除外対象たる管理監督者のイメージよりも広いのではないかと思われる。まして、「運営職エグゼンプト」の場合の要件は、(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の行使を含むものであること」というものであるから、労基法上の管理監督者よりはっそう広い概念といえる。

以上のように、日本の労基法における適用除外対象たる管理監督者に比べて、アメリカにおける「管理職エグゼンプト」や「運営職エグゼンプト」はより広い概念といえることができるが、現実に適用除外を受けている労働者の比率も、アメリカの方が大きいと思われる。この点につき日米両国を正確に比較しうる統計資料は見当たらないが、アメリカにおいては、適用除外の対象となるホワイトカラー労働者（外勤営業職エグゼンプトを除く。）は全労働者中の20パーセントを占めているのに比べ、わが国では、部長や課長の比率はそれぞれ3.8パーセント、8.3パーセント程度であること（平成14年の賃金構造基本統計調査）をみても、アメリカにおける適用除外者数の多さを推測することができよう。

イ 裁量労働制との比較

次に、日本における裁量労働制とアメリカの適用除外制度を比較すると、まず、いうまでもなく裁量労働制は、労働時間規制の適用を除外するものではなく、一定の要件を満たす場合には、実労働時間規制に代えて、みなし時間による労働時間規制を許容するものである（それゆえ、みなし時間が週40時間や1日8時間を超えた場合には割増賃金等の支払が必要となる。）。また、裁量労働制を実施するには、対象者が客観的に一定の要件をみたしているのみでは足りず、事業場における労使協定の締結（専門業務型の場合）又は労使委員会の決議（企画業務型の場合）という、労使の集団的合意による手続的要件等の充足が必要である点でも、適用除外制度とは異なっている。

さらに、裁量労働制の対象者のうち、専門業務型については、いわゆるプロフェッショナルを想定しており、また、具体的な対象業務については省令及び告示で定められているので、それ以外の一般のホワイトカラー労働者が対象となることはない。また、企画業務型裁量労働制は、専門業務型に比べるとホワイトカラー労働者を念頭に置いた制度とみられるが、それでも、対象業務は、事業の運営に関する企画・立案・調査・分析の業務に限られているので、ホワイトカラーの中でも適用可能な労働者は比較的限定されるものとみられる。これに対して、アメリカの「運営職エグゼンプト」は、職務遂行に当たって自由裁量や独立した判

断の行使を含む点で共通性はあるが、その対象となる職務は、管理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労働であって、企画・立案等に限られないので、より緩やかな要件が設定されているといえる。

なお、アメリカにおいては、改正後の規則の下では、「専門職エグゼンプト」は、「主たる職務」が、科学・学問の分野に関わる高度の知識を要する業務（業務遂行に一貫して裁量権や判断力を行使する必要がある。）又は芸術・創造分野の独創性・創造性を要する業務のいずれかであることが必要であり、「コンピュータ関連職エグゼンプト」は、「主たる職務」が、コンピュータのシステム分析・プログラミング・ソフトウェアエンジニアリングに関する高度の専門的業務のいずれかであることが必要である。こうした要件は、日本の専門業務型裁量労働制の対象職種と共通性があるが、日本のように職種を限定していないため、「管理職エグゼンプト」や「運営職エグゼンプト」とは逆に、アメリカにおける要件の方がやや明確性を欠いているように思われる。

ところで、裁量労働制を実施するためには、企画業務型の場合は労使委員会の決議によって健康確保措置や苦情処理措置について定めることが必要とされており、専門業務型についても、平成15年の労基法改正により、労使協定によって健康確保措置について定めることが必要となるに至っている。これに対し、アメリカの適用除外労働者については、健康確保措置等を定めることは不要であり、実際上の人事管理の運用としても、適用除外者に限って健康確保のための手段等を特別に講ずることはあまりないようである（従業員一般に対してカウンセリングサービス等の体制を提供することはよくみられるが）。

もっとも、わが国において、裁量労働制の導入に当たって健康確保措置が求められたのは、いわゆる過労死や過労自殺をめぐる裁判例等が注目されたことを背景に、裁量労働制を導入しないし拡大すると、ホワイトカラーの過労の問題が深刻化するという懸念に基づくものであった。しかし、アメリカにおいては、広汎な適用除外制度を採用する中で、過労死や過労自殺などの問題は、皆無とまではいえないであろうが、さほど深刻な問題意識の対象とはなっていないように見受けられる。この点は、アメリカ合衆国における働き方や同国の労働市場の特性に関わってくるので、後に述べることとする。

(3) 制度の背景・考慮すべき事情

ア 範囲の広さ

上記のように、アメリカ合衆国におけるホワイトカラー労働者に対する労働時間規制の適用除外制度は、日本の労基法のもとでの管理監督者への適用除外制度に比べて、より広い範囲の労働者を対象としている。もっとも、このような両国の違いについては、単に対象者の範囲のみを比較するのではなく、制度趣旨や両制度の背景にある事情にも遡って検討する必要がある。

そこで考えるに、日本における管理監督者の適用除外の制度は、いかなる者について労働

時間規制を適用しないこととするのが妥当かを決するにあたり、経営者と一体的な立場にある者であれば、労働時間規制の目的達成を阻害しないという発想に立っているものとみることが出来る。そして、日本の労働時間規制は、労働者の健康・福祉という観点から²⁷²、法定労働時間の遵守そのものを図ることとし、一定の労働時間を超えて労働させることを原則として禁じているので、経営者と一体的な立場に立つ者であれば、その職務や権限にかんがみても、時間外労働を強制されることはないという見込みをもつことができる。

これに対し、アメリカ合衆国の労働時間法制は、法定労働時間を現実に遵守させること自体にはあまり関心を示さずに、時間外労働に割増賃金を支払わせることによって雇用を増大させることを主な目的とするものと位置づけられる。そこでは、労働時間規制の適用除外をどのような者に対して認めるかを考える場合に、法定労働時間を超えた労働を自らの裁量で抑制できる立場にあるかどうかという発想は必ずしも前面には出てこずに、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。

このような視点の差異は、適用除外制度の設計に関しても影響を与えうるものである。すなわち、長時間労働による健康への悪影響の防止それ自体を労働時間規制の主たる目的として位置づけるのであれば、健康に悪影響が生じないような場合であることを条件として、あるいは、悪影響を防止するための措置が存在することを条件として適用除外を認める政策をとることは自然に導かれるが、健康への悪影響の防止を政策目的として（相対的にせよ）重視しないのであれば、そのような条件を設ける必然性は小さくなるからである。その意味で、アメリカにおいて健康確保措置が適用除外制度に組み込まれていないのは、同国の労働時間法制のあり方ないし制度趣旨の反映とみることができよう。

イ 健康確保措置の不在・過労死などの事例の少なさ

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づ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。アメリカ人の労働時間は世界的にみて長く、かつ、働き過ぎの現象は従来から指摘されてはいるが、長時間労働のもたらす問題の深刻さは、わが国の方が大きいように見受けられる。これに対応して、FLSAの施行規則改正をめぐる議論も、割増賃金を支払うべき場合が拡大するか縮小するかに焦点が当てられており、長時間労働自体を規制するという発想は、必ずしも一般的な動きにはなっていない。

このような両国の事情の違いが何によるのかは、必ずしも明らかではない。まず考えられ

²⁷² 「健康」と「福祉」という発想は、労基法40条が省令による例外を認める条件としていることにも現れている。また、寺本廣作『改正労働基準法の解説』284頁（時事通信社、1952年）は、労基法制定時の議論に関して、8時間労働制が労働者の一般的福祉と労働能率を増進するために必要な最長労働時間であるという考え方は広くわが国において普及しているとする一方、失業救済の見地から多くの労働者に職を分かつために7時間労働制を取る考え方は採用されなかった旨を指摘している。

るのが、彼我における働き方の違いである。すなわち、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ているのではないかという仮説である。この点を基礎づける統計資料は入手しえなかったが、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いう指摘がみられた。

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いられるような状況の発生を防止する一助となりうることが窺われる。逆に言えば、日本は、現在のところ転職が必ずしも容易でない労働市場であるために、退職という手段によって長時間労働を回避することが容易でない結果となるので、健康確保の問題等を考えるにあたっては、こうした事情も考慮する必要がある。

ウ 法律遵守のインセンティブの強さ

最後に、日米両国の比較として指摘できるのは、アメリカ合衆国のホワイトカラー労働者の適用除外制度については、使用者が法律を遵守しようとする強いインセンティブが存在するという点である。すなわち、上述したように、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、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（その他、上述のような流動的な労働市場の下では、ルール違反を犯したり、過度な長時間労働を強いたりする企業からは、有能な人材が流出しやすいというリスクも考えられよう。）

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えなくなると思われる。今回のFLSA施行規則の改正について、使用者側より、ルールが相当程度明確になり、訴訟リスクが軽減されたことを評価する声が聞かれるのも、こうした制度的背景を反映したものといえよう。これに対して日本では、労基法に付加金制度がある点ではアメリカと似た面もあるが、適用除外制度を誤って適用したとしても、制度的には当該労働者限りの問題にとどまり、訴訟リスクもあまり大きくないことも相まって、ルールの徹底を図るためのしくみは、アメリカに比べて弱いものとなっている。制度設計にあたっては、こうした側面についても考慮する必要があるだろう。