

## 第5章 アメリカ

### —ホワイトカラー・エグゼンプションに係る裁判例の検討を中心として—

#### はじめに

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。

アメリカの労働時間規制は、連邦法によるものと州法によるものがある。しかし、本稿は、その中でも最も重要かつ代表的な法であり日本でも近年着目されている、連邦法の一般法であるアメリカ公正労働基準法（Fair Labor Standards Act。以下、「FLSA」という。）を対象とする。そして、FLSA に規定されている「ホワイトカラー・エグゼンプション（white-collar exemption）」制度に着眼して、その解釈・適用を巡って争われた裁判例の検討を通して、アメリカにおける労働時間規制の運用実態について考察する<sup>1</sup>。

#### 第1節 ホワイトカラー・エグゼンプション制度の趣旨及び目的

##### 1. アメリカの労働時間規制の目的

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

<sup>1</sup> 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、拙稿『「ホワイトカラー管理職等」の労働時間規制—アメリカ法及びイギリス法との比較を通じた日本の制度の再構成—』（2007年、筑波大学）55頁以下、同『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』労働政策研究調査書No.36（労働政策研究・研修機構、2005年）25頁以下、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（日本労働研究機構、1993年）41頁以下、同『アメリカ労働法 第2版』（弘文堂、2010年）263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No.50（日本労働研究機構、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（総合労働研究所、2002年）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（労働政策研究・研修機構、2003年）28頁以下、同「労働時間をめぐる欧米諸国の現状」『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、同「ホワイトカラー労働と労働時間規制の適用除外—アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションの検討を中心に—」日本労働法学会誌106号（法律文化社、2005年）114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 I・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（総合労働研究所、1971年）212頁以下、日本労働組合総連合会「アメリカ ホワイトカラー・エグゼンプション調査団報告書[抜粋]」労働法律旬報1602号（旬報社、2005年）、井村真巳「アメリカ公正労働基準法におけるホワイトカラー・エグゼンプションの射程について—いわゆる運営職被用者の適用範囲に関する最近の判例の検討—」沖繩法学39号（2010年）27頁以下、等がある。

また、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションの検討に当たっては、上記文献のほか、M. Rothstein, C. Craver, E. Schroeder, & E. Shoben, “EMPLOYMENT LAW Fourth Edition”, Hornbook Series, (WEST, 2010), A. Steingold, “THE EMPLOYER'S LEGAL HANDBOOK”, (NOLD, 1st ed. 1994), E. Kearns (Editor-in-Chief), “THE FAIR LABOR STANDARDS ACT”, (BNA, 1999), J. Kalet, “PRIMER ON FLSA & OTHER WAGE & HOUR LAWS”, (BNA, 3rd ed. 1994)等を参照した。

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、通常賃金額の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、適用事業者に義務づけている。

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ることにより、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。例えば、FLSAの目的につき比較的詳しく述べた連邦最高裁判決（*Overnight Motor Transp. Co. v. Missel*, 316 U.S. 572, 577-78 (1942)）<sup>2</sup>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。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見られるのである。

しかし、長時間労働への配慮という観点が全く顧慮されていなかったかということでもない。同じくFLSAの制定趣旨に言及した連邦最高裁判決（*Barrentine v. Arkansas-Best Freight System, Inc.*, 450 U.S. 728, 739 (1981)）<sup>3</sup>は、前記 *Overnight Motor Transp. Co. v.*

---

<sup>2</sup> FLSAの趣旨に関する当該連邦最高裁の見解については、荒木尚志『労働時間の法的構造』（有斐閣、1991年）103頁にも同様の説明がなされている。

<sup>3</sup> 本判決の事案は、以下の通りである。

Xらは、貨物運送事業を営むY社に雇用されているトラック運転手である。Y社では、連邦規則及びY社の雇用慣行で義務づけられている、事前安全点検に要する時間及び修理工場への移動時間は、賃金支払の対象とはされていなかった。Xらは、労働協約に従って、訴外Z組合に苦情を申し立てた。Z組合はXらの苦情を合同苦情処理委員会に提出したが、同委員会は当該苦情を拒絶した。そこでXらは、これらの時間は、FLSAの下で賃金支払対象とされている時間である等と主張して、地区裁判所に訴訟を提起した。しかし、地区裁判所はXらの請求を棄却し、控訴裁判所も地区裁判所の判断を維持した。そこで、Xらが上告した。

連邦最高裁は、「1938年FLSA制定の主たる目的は、一定基準以下の賃金及び過酷な労働条件、すなわち労働者の健康、作業効率及び一般福祉に必要な最低基準の生活の維持管理を阻害する労働条件から、全ての適用労働者を保護することにある」（29U.S.C. §202(a)）とした。そして、労使紛争を最小限にすること及び被用者の権利を集団的に向上させることを促進することによって、労働条件を改善することを意図して制定

Missel 事件を引用し、「労使紛争を最小限にすることをそして被用者の権利を集团的に向上させることを促すことによって、労働条件を改善することを意図して制定された労使関係法 (National Labor Relation Act) とは異なり、FLSA は、個々の労働者が日々の適正な賃金若しくは日々の適正な労働を受領し且つ低賃金だけでなく過重労働という罪悪からの保護を確保することを意図して制定された」と述べている。要するに、いずれに力点がおかれるかという程度の問題と見ることができる。

## 2. ホワイトカラー・エグゼンプション制度の趣旨

ただし、FLSA は、最低賃金及び時間外割増要件から多くの適用除外を規定している。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<sup>4)</sup> (以下「エグゼンプト (exempt)<sup>5)</sup>」と総称する。) は、一般にホワイトカラー・エグゼンプションと呼ばれ、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<sup>6)</sup>。

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<sup>7)</sup>。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の俸給<sup>8)</sup>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。

---

された労使関係法とは対照的に、FLSAは、個々の労働者が「適正労働に対する適正賃金 (a fair day's pay for a fair day's work)」を受領し、且つ「低賃金 (underpay)」ばかりではなく「過重労働 (overwork)」という罪悪 (evil) から保護されることを意図して制定された (Overnight Motor Transp. Co. v. Missel, 316 U.S. 572, 577-78 (1942) 参照)、と FLSA の立法趣旨を述べた上で、「当裁判所は、協約上の紛争解決手続きに苦情の申立をしたからといって、裁判所にその苦情を提起することはできないとする考えには賛成しない。すなわち、被用者は、苦情を仲裁の場に提起し、労働協約に規定協約上の権利を主張することも、また法に規定された訴訟を提起し、……制定法上の権利を主張することもできる。……性質上明確に区分されている協約上の権利及び制定法上の権利が、……適切な場で行使されることを認めることについて、問題は何か」と判示し、原判決を棄却し、X らの請求を認容した。

<sup>4)</sup> 以下では、真正な管理職の資格で雇用される被用者を「管理職エグゼンプト (executive employee)」、真正な運営職の資格で雇用される被用者を「運営職エグゼンプト (administrative employee)」そして真正な専門職の資格で雇用される被用者を「専門職エグゼンプト (professional employee)」という。

<sup>5)</sup> 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。

<sup>6)</sup> 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) の資格で雇用される被用者」を含めるが、本稿では狭義の分類に従う。また、FLSA13条(a)(17)は、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、ホワイトカラー・エグゼンプションの範疇に加えられる。しかし、本稿では、検討の対象とはしない。

<sup>7)</sup> 梶川敦子、前掲 (注 1)「アメリカにおけるホワイトカラー労働時間法制」202頁 (脚注16) の GAO Report HEHS-99-164, “FAIR LABOR STANDARDS ACT: White-Collar Exemptions in the Modern Work Place”, (GAO, 1999) (以下、「GAO Report」という。) 参照。また、2004年 4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 に含まれていないにもかかわらず、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」(Federal Register, Vol. 69, No. 79, April 23, 2004 29C.F.R. Part 541, preamble, at 22123) と記載されている。

<sup>8)</sup> 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 (注 1)「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。)

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、且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<sup>9</sup>。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。

### 3. 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且つ限定される。

現行の労働長官の定める行政規則は、2004年にそれまでの規則からかなり大幅に改正されるものとして定められたものである。本稿では、2004年改正行政規則を「2004年行政規則」又は単に「行政規則」と呼び、2004年改正前の行政規則についても、必要に応じて「旧行政規則」として検討の対象とする。

なお、FLSA上の適用除外規定は、「狭義に解釈される」のが原則であり、最高裁もこの立場をとっている(Arnold v. Ben Kanowsky, Inc., 361 U.S. 388, 392 (1960)). FLSA13条(a)(2)に関する事案<sup>10</sup>。

以下では、2004年行政規則第29編第541条(「29 C.F.R. §541」という。)に基づいて、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の内容、運用実態及び問題点等について検討する。

<sup>9</sup> 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 IV)、236-240頁参照。

<sup>10</sup> 本件は、インテリア装飾及び注文家具の製造を営むと同時に、プラスチック製の航空機部品も製造するY社に対し、プラスチック部品の製造のために雇用されたXが、FLSA7条で要求される時間外割増手当の支払を求めて提起した訴訟の上告審である。Y社は、当該事業場は13条(a)(2)で時間外割増要件から、適用除外されている、「小売若しくはサービス事業場」に該当すると主張した。地区裁判所は、Xは時間外割増規制の対象となると判示した。しかし、控訴裁判所は、Y社は「小売若しくはサービス事業場」に当たるから、時間外割増規制から適用除外されると判示した。

連邦最高裁は、FLSAの適用除外は「狭義に解釈されるべきである」と述べた上で、以下の通り判示しXの請求を認容した。すなわち、(a) Y社は、プラスチック部品製造を営んでいるが、Y社の事業がFLSA13条に列挙されている特定の除外事由に該当しない限り、当該法令の適用はXにおよぶ。しかし、(b) Y社は、プラスチック部品の製造を通して販売する物品を製造又は加工しているのであるから、適用除外されるためには、13条(a)(2)と同時に13条(a)(4)の要件にも従わなくてはならない。なお、(c) プラスチック部品の販売は、Y社の年間売上高の25%以上を占めているから、13条(a)(2)の要件を満たしているとはいえない。また、(d) 航空機部品を扱う購買者によって購入される売上は、「再販のため」の売上である。しかも、その種の売上高は、Y社の年間総売上高の25%を超えているから、75%が「再販のためではない」とする13条(a)(2)の要件を満たさない。したがって、Y社は、FLSA13条に規定する要件を満たさないから、適用除外の権利を付与されない。

## 第2節 ホワイトカラー・エグゼンプションの判断基準

### 1. ホワイトカラー・エグゼンプションの範囲

行政規則は、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」ことを明言している。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」<sup>11</sup>。

また、「その地位 (rank) や賃金水準に関係なく、火事の防止又は消火、火災・犯罪又は事故による犠牲者の救助、犯罪の防止又は摘発、法律違反者の調査又は検分、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」<sup>12</sup>としている。

### 2. エグゼンプトの判断枠組み

前述した通り、この制度の対象である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、「俸給水準要件 (salary level test)」、「俸給基準要件 (salary basis test)」、「職務要件 (duties test)」という3つの判断枠組が提示されている。

すなわち、エグゼンプトと認定されるためには、①一定水準以上の俸給額が支払われること (俸給水準要件)、②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)、③職務内容が管理能力や専門的知識を発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。

そして、俸給水準要件、俸給基準要件、職務要件という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取扱いである。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ある。

<sup>11</sup> 29C. F. R. §541. 3(a) 参照。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。

<sup>12</sup> 29C. F. R. §541. 3(b)(1) 参照。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。

なお、俸給水準要件及び俸給基準要件は、「俸給要件 (salary requirements)」として一緒に論じられることもある。

### 3. 俸給水準要件

#### (1) 俸給水準要件の内容

行政規則は、「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。）<sup>13</sup>。）の額で、俸給基準で賃金支払がなされていること」と規定し、収入の低い者を「エグゼンプト」の対象から除外する。

なお、後述する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 (fee basis)」での賃金支払も許容される。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。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。

#### (2) 高額賃金エグゼンプトの特例

2004 年行政規則では、高額賃金被用者に対する特例が設けられている。すなわち、「年間賃金総額 (total annual compensation)」で 100,000 ドル以上が支払われている被用者は、常態として<sup>14</sup>、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。）に該当することとされた<sup>15</sup>。

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、常態として、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。

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ない」<sup>16</sup>。

<sup>13</sup> 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。

<sup>14</sup> 「常態として (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、「常態として」に従事する仕事又は労働とは、「労働週毎に通常 (normally) 且つ繰り返し (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 (29C.F.R. §541.701)。

<sup>15</sup> 29C.F.R. §541.601(a) 参照。

<sup>16</sup> 29C.F.R. §541.601(d) 参照。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、鉄工所の工具、職人、電気技師、港湾労働者、建築作業員が挙げられている。

## 4. 俸給基準要件

### (1) 問題の所在

行政規則においては、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重要な要件となっている。

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全ての週に対し、俸給額すべてを支払わなければならない。ただし、全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、旧行政規則においては、あらかじめ決められた賃金額が「事業主又は事業運営上の事由に基づく欠務 (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とされた。すなわち、当該被用者が労働する「準備」、「意思」そして「可能性」を有していたならば、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)」ことのない賃金であった<sup>17</sup>。したがって、その週に全く労働がなされなかった場合を除き、何らかの労働がなされたいかなる週においても、所定賃金額の支払が保障されることが必要であった。

行政規則の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た。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ったが、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った（これを、「減額禁止の原則 (no-docking rule)」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 (policy)」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者のうち、当該方針の適用対象とされる全ての者がエグゼンプトの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、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ていた。

---

<sup>17</sup> 29C.F.R. §541.602 (a) 及び旧29C.F.R. §541.118, 212, 312参照。

そのような訴訟が連邦最高裁まで行ったものとして、次の *AUER v. Robbins*, 519 U.S. 452 (1997) がある<sup>18</sup>。

## (2) *Auer v. Robbins* 事件

### ア. 事 実

本件では、実際には規律違反を理由として賃金減額（懲戒処分）されたのは巡査部長（sergeant）1人だけであったが、職務規則上はエグゼンプトの対象者である警部補（lieutenant）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、FLSA 7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市の警察官ら（「Xら」という。）が市政府（「Y」という。）を相手に訴えを提起した。

Xらの主張は、次の通りである。すなわち、労働長官の規則によれば、エグゼンプトであるための要件のひとつに俸給基準に基づいて賃金支払がなされていること、すなわち賃金が「職務遂行に当たっての質的要因や量的要因等様々な要因によって減額されない」ことがある。しかし、①警察官の職務規則によれば、Xらの賃金は、職務上の質又は量に関係した様々な規律違反に対して減額することができる定めとなっているので、前記要件を満たさない。また、②エグゼンプトであるためのもう一つの要件、すなわち職務が「管理職、運営職、専門職」であることとする要件も満たしていない。よって、Xらは、超過勤務手当支払義務を免除されたエグゼンプトには該当しない。

これに対してYは、次の通り主張した。Xらは、真正な管理職、運営職若しくは専門職エグゼンプトであるから、超過勤務手当の支払いを受ける権利を付与されていない。しかも、俸給基準要件として記載されている、「懲戒処分としての賃金減額がなされない」という要件をそのまま公務員に適用させるならば、法に記載されたエグゼンプトの解釈に不合理を生じさせるから、この要件は公務員には適用されない。

ミズリー州東部地区連邦地方裁判所は、Xらは俸給基準に基づき賃金支払がなされており、しかもほとんどの者がエグゼンプトとしての職務基準も満たしていると認定し、Xらの一部を除いてその請求を棄却した。これに対し第八巡回区控訴裁判所は、Xら全員が俸給基準要件を満たしており且つ職務基準も満たしていると判示し、一審の判断の一部を破棄した（65 F. 3d 702 (C.A. 8 1995)）。

本件は、その上告審である。

### イ. 判 旨

原判決維持（affirmed）

（労働長官によるエグゼンプトの定義）

FLSA は、管理職、運営職、専門職エグゼンプトを定義し且つ限定する（define and

<sup>18</sup> 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（旬報社、1998年）32-35頁参照。



delimit) 広範な権限を労働長官に付与している。これを受けて、労働長官は、エグゼンプトの要件として俸給基準によって賃金支払がなされていること、すなわち規則に示されているように、「なした仕事の質や量 (quality or quantity of the work performed)」の変動によって減額されることのない賃金支払がなされていることを要求している。

しかし、規則は、「重大な安全規律違反者に対しては罰則を課する (penalties imposed …… for infractions of safety rules of major significance)」ことを例外として認めており、その罰則には規律違反に対する減給処分も含まれることは明らかである。しかも、労働長官は、真正な管理職、運営職若しくは専門職エグゼンプトは減給という「懲戒処分 (disciplined)」ではなく、解雇、降格又は職務制限といった処分が一般的であるから、規律上の理由によって減給されるような被用者は、エグゼンプトたる地位にはないとしている。

(公務員への適用の可否)

俸給基準要件は、1954年以來、ほとんど現在と変わらない形式で存在しており、規則の明文上、公務員に対しても適用されることとなっている。

Yらは、俸給基準要件それ自体が公務員に適用されることを認めつつも、俸給基準要件の「懲戒処分としての減給禁止 (no disciplinary deduction)」を要件とするのは、行政の効率性という観点から見て不合理であると主張する。しかし、当裁判所は、労働長官の解釈が「許容しうる法令解釈に基づいている (based on a permissible construction of the statute)」限りは、それを支持せざるを得ない。また、公共機関の使用者は、時の検証を経たルールの全面的な改正をしなければならないほど、職員に対する懲戒処分について民間とは異なった立場にはおかれていないと労働長官は判断しているが、その判断は不合理とはいえない。

Yらは、比較的職位の高い警察官に対しても、全面的な懲戒権を保持することは日々組織を管理し且つ規律を維持するために欠かすことができないと主張するが、規律に違反した者の職務を制限するという処分ではなく減給処分だけが必要な効果をもたらすとは必ずしもいえない。FLSA は連邦裁判所ではなく労働長官にこの判断を委ねているので、当裁判所は、懲戒処分としての減給のルールを警察官に対して適用することを不当とすることはできない。

(俸給基準要件の意味)

俸給基準要件を適用するにあたっての問題点は、減給に「服する (subject to)」とは被用者の賃金が懲戒処分その他の減給の「理論的可能性 (theoretical possibility)」があるときで足りるのか、それとも減給に「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 (as a practical matter)」減給処分を許容するような方針をとっていた場合には、エグゼンプトとしての地位は否定されると述べている。また、同ブリーフには、その基準は当該減給が「現実の慣行 (actual practice)」となっているかどうか、又はそのよ

うな減給処分を実施する「相当程度の可能性 (significant likelihood)」がある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。このように、労働長官は、「現実の減給 (actual deduction)」という要件を杓子定規には解釈していないが、そのような事実がない場合には、規定された状況下では減給がなされることを明確に示す明瞭且つ詳細な方針の存在を要求している。このような解釈をすることで、曖昧且つ包括的な文言の方針が名目的には広い範囲の従業員に適用されるが、俸給基準の被用者に対しては、実際に減給が行われる可能性が大きいとはいえない場合に、使用者が多数の被用者に関して予想外に時間外手当支払義務を負うという事態が回避される。

俸給基準要件は労働長官自身が作った規則の中で生み出されたものであるから、その規則に対する労働長官の解釈は、「明らかに間違っているか又は法令に矛盾 (plainly erroneous or inconsistent with the regulation)」していない場合には支持されるべきである。しかも、その判断基準において重要な意味を持つ「服する」とは、文言上、前記労働長官の解釈も成り立ちうるものであるから、この要件は簡単に満たされる。

本件においては、警察官の職務規則は、Xらのような職種の被用者に対して懲戒の際に減給がなされることを明確に示してはいないため、減給が実施される「相当程度の可能性」の存在は認められない。

(減給に処せられた被用者の地位)

本件では、Xらのうちの一人だけが1回だけ減給処分を受けている。

労働長官の定めた規則は、「俸給基準に基づいて賃金を支払う意図が認められない」態様で減給が実施されたならば、「減給がなされ得た全ての期間、FLSA からの適用除外の対象とはならない」と規定している (旧 29 C.F.R. §541.118(a)(6))。換言すれば、(俸給基準要件の下で) 許容されない減給がなされたとしても、それが「意図的になされたものではなく (inadvertent)」、また「労働の欠如以外の事由でなされた (made for reasons other than lack of work)」場合には、「使用者が減給した金員を当該被用者に弁済し」、且つ「今後はその規定に従うことを約束する」ならば、エグゼンプトたる地位は喪失したとはみなさなくともよいことになる。したがって、こうした要件が満たされる限り、同人についても、エグゼンプトたる地位が否定されるわけではない。

## ウ. 本判決の意義と問題点

本判決の意義を整理すると、以下の通りとなる。

第1は、FLSA の解釈に関する労働長官の権限についてであるが、最高裁が「FLSA は、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範囲を『定義し且つ限定する』広範囲の権限を、労働長官に付与している」ことを再確認した点である。

第2は、「減給に服さない」ことを要件とする俸給基準要件が、公務員にとっていかなる意味を持つかについて、公務員にとっては規律保持上、懲戒権を行使することは欠かすことができないとする主張に対し、常に減給処分が要求されるわけではないとして労働長官の解

積を尊重する立場を示したことである。

第3は、減給に「服している」といえるためには、減給することが「現実の慣行」となっているか、又は減給を実施する「相当程度の可能性」がある雇用方針をとっていることが必要という立場を示したことである。この点については、本判決の立場よりも広く、減給の「理論的可能性」があれば足りるとする考え方もあり、問題となっていた。本判決は、労働長官のアミカス・ブリーフの見解を採用した上で前記判断を示し、さらに「現実の減給」がなされていたとしてもそれがたまたまなされたものに過ぎない場合には、「減給に服している」とはみなさないと判断している。

第4は、俸給基準要件の下で「許容されない減給」がなされたとしても、それが「意図的になされたものではなく」、また「労働の欠如以外の事由でなされた」場合には、使用者が減給した金員を当該被用者に弁済し、且つ今後は当該規定に従うことを約束するならば、エグゼンプトたる地位を喪失したとはみなさなくてよいと判断した点である。

### (3) 2004年行政規則における改定

#### ア. 減額事由の追加

旧行政規則のもとでは、「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、2004年行政規則では、「職場服務規律違反 (infracton of workplace conduct rule)」に対して、「誠実に (in good faith)」課された全1日以上、無給の「出勤停止処分 (disciplinary suspension)」としての賃金減額も許容されることとなった<sup>19</sup>。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<sup>20</sup>。

#### イ. 不適切な賃金減額が行われた場合の取扱いの明確化及び緩和

旧行政規則の下では、使用者が「不適切な賃金減額」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た。したがって、使用者が「不適切な賃金減額」をなした際に、俸給基準で支払わないとする旨の「現実の慣行 (actual practice)」が存在すれば、当該減額

<sup>19</sup> 29C.F.R. §541.602 (b) (5) 参照。

<sup>20</sup> この結果、俸給基準要件の例外は、以下の通りとなった。すなわち、①個人的な理由による欠務が1日以上におよぶ場合 (29C.F.R. §541.602 (b) (1))、②病気又はけがによる欠務が1日以上におよび、且つ休業補償金等が支給される場合 (29C.F.R. §541.602 (b) (2))、③「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時間を取得している場合 (FMLA102条(c)及び29C.F.R. §541.603 (a))、④重大な安全規律違反に対する出勤停止処分の場合 (29C.F.R. §541.602 (b) (4)) 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⑤職場服務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、⑥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は減額できないが、「陪審手当」、「証人手当」、若しくは「兵役給」等、前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 (29C.F.R. §541.602 (b) (3))。なお、⑦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で支給をすることが許容されている (29C.F.R. §541.602 (b) (6))。

実施期間中、俸給基準の対象となっていた者全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、2004年行政規則では、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の充足を否定する「現実の慣行」が存在するのかを明確にした。具体的には、「不適切な賃金減額をなしているという現実の慣行の存在」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、「不適切な賃金減額をなしているという現実の慣行の存在」を判断するに当たって考慮すべき要因として、①不適切な賃金減額の「数」、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、②不適切な賃金減額をなすまでに要した「時間 (time period)」、③不適切な賃金減額をされた「被用者の数及び事業所別分布」、④不適切な賃金減額をなした「管理職の数及びその分布」、並びに⑤不適切な賃金減額を許容する若しくは禁止する「明瞭に示された方針 (a clearly communicated policy)」の存在等を列挙している。

その上で、「不適切な賃金減額をなしている現実の慣行の存在」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、「不適切な賃金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<sup>21</sup>。これは、前記 AUER v. Robbins 連邦最高裁判決を受けての改正である。

#### ウ．最低保障給と加算給との併給方式の明確化

旧行政規則においても、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。

2004年行政規則では、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とするならば、たとえ時間単位で追加的賃金を支払ったとしても、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<sup>22</sup>。

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ついては、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」がある限りにおいて賃金が時間給、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

<sup>21</sup> 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になる。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「不適切な賃金減額」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エンジニア以外の職務分類の被用者は、依然としてエグゼンプトのまま処遇してよいのである。

<sup>22</sup> 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、販売奨励金として売上高の1パーセントを追加的賃金として支払ったとしても問題はない。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又は週標準労働時間を超える時間に対する追加的賃金を適用除外者に支払うことも許容される。

とはないとされている。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<sup>23</sup>。

## エ. 不適切な賃金減額が行われた場合における免責

旧行政規則では、「許容されない賃金減額 (a deduction not permitted)」が①(i)「意図的ではない」又は(ii)「労働の欠如以外の事由でなされた」場合には、②使用者がそのような減給に対する「弁済」をなし、且つ③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<sup>24</sup> (不適切な賃金減額に対する「是正規定 (window of correction)」という。)。しかし、前記 *Auer v. Robbins* 事件の後も、「労働の欠如以外の事由でなされた」等の解釈をめぐって多くの訴訟 (例えば、*Moore v. Hannon Food Service, Inc.*, 317 F. 3d 489 (5<sup>th</sup> Cir. 2003)<sup>25</sup>) が提起されていた。

そこで、2004年行政規則では、使用者が①「不適切な賃金減額 (improper deduction)」を禁止することを「明瞭に示された方針」を定めて、②「苦情申立手続」を導入し、③あらゆる「不適切な賃金減額」に対する「弁済」をなし、且つ④今後は賃金減額に対する規則を定めて遵守する旨の「誠実なる約束 (good faith commitment)」をするならば、被用者による苦情申立の後も「不適切な賃金減額」をし続ける等、当該「方針」に意図的に違反しな

<sup>23</sup> 例えば、週当たり500ドル以上の賃金が保障されており且つ週当たり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、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 (29C.F.R. §541.604(b))。

<sup>24</sup> 旧29C.F.R. §541.118(a)(6)参照。

<sup>25</sup> 本判決の事案は、以下の通りである。

Xらは、週当たり300ドルを俸給で、そして管理するY社レストランの総売上高の2%を月額ボーナスで受領するマネージャーである。ところで、Y社では、レジスターの不足金相当額を、マネージャーの月額ボーナスから減額するという方針を採用していた。しかし、1997年11月からは、週俸給から不足金を減額するように改めた。1998年2月、Y社は、当該取扱いを中止するようとの法律顧問の助言に従って、従来の取扱いに戻した。しかし、1998年3月、Xらは、週俸給を減額するという取扱いはFLSA違反であると主張して訴訟を提起した。そこでY社は、2000年9月、Xらに対し、減給した金額の合計に当該減給がなされた日から年8%の利息金を加えた額の支払いをなした。

Y社は、誤りを訂正すれば当該被用者をエグゼンプトとして処遇し続けることが許容されると主張した。しかし、ミシシッピ州南部地区裁判所は、Y社の主張を棄却し、Xらの主張を認容した。そこで、Y社が控訴した。

第5巡回区控訴裁判所は、まず「労働の欠如 (lack of work) 以外の事由でなされた」減給全てに対し、「是正規定」が適用されるかという問題について、連邦控訴裁判所には①労働長官の解釈を尊重する立場からこれを否定する事例 (*Klem v. County of Santa Clara*, 208 F.3d 1085, (9<sup>th</sup> Cir. 2000)、*Whetsel v. Network Prop. Servs.*, 246 F.3d 897, (7<sup>th</sup> Cir. 2001)、*Takacs v. Hahn Auto. Corp.*, 246 F.3d 776, (6<sup>th</sup> Cir. 2001)、*Yourman v. Giuliani*, 229 F.3d 124 (2d Cir. 2000))、そして②労働長官の解釈を特に意識せず肯定的に解する事例 (*Davis v. City of Hollywood*, 120 F.3d 1178, (11<sup>th</sup> Cir. 1997)、*Balgowan v. New Jersey*, 115 F.3d 214, (3d Cir. 1997)) とがあることを示した。

その上で、本件に関しては、労働省規則が明確であることを理由として、この問題につき肯定的な立場に立ち、「裁判記録によると、Y社が例外をうまく利用したことは明らかである。Y社は、事実審理の5日前に、減給した金額に利息を加えた合計金額をXに弁済した。「是正規定」のための弁済は、何時なされてもよい。さらにY社は、違反している方針を変更している。よって、原判決を破棄し、Y社の主張を認容する」と判示した。

なお、当該判決は、連邦最高裁で裁量上訴の申立が却下されている (540 U.S. 938, 124 S. Ct. 76 (2003))。

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<sup>26</sup>（不適切な賃金減額に対する「救済規定（safe harbor）」という。）。

2004年行政規則の下でも、旧行政規則と概ね同様の要件で免責を認める規定は存在するが<sup>27</sup>、2004年の改正は、旧行政規則の「意図的ではない」又は「労働の欠如以外の事由でなされた」場合とする要件に代えて、「不適切な賃金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救済規定を設けた。これにより、旧行政規則の下では事後的処理が対応の中心であったのに対して、2004年行政規則では事前の対応を重視する定めとなっている。

ただし、「不適切な賃金減額」に対する「弁済」をしない又は苦情を受けた後も「不適切な賃金減額」をし続けた場合は、「不適切な賃金減額」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、「不適切な賃金減額」が行われた期間、適用除外の効果が否定される。なお、「明瞭に示された方針」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」又はイントラネット上等で、「不適切な賃金減額」を禁止する「方針」を事前に被用者に対して公表する場合をいう<sup>28</sup>。

### 第3節 ホワイトカラー・エグゼンプションの類型

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の区分については、次の職務要件に基づき判断されている。

#### 1. 管理職エグゼンプト

##### (1) 一般原則

FLSA 13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、以下の通りである<sup>29</sup>。すなわち、①「食事・宿舎その他の便益供与を除いて、週当たり455ドル以上の額で、俸給基準で賃金支払がなされていること」、②「主たる職務（primary duty）」が「当該被用者が雇用されている企業の管理（management）又は慣習的に認識された部署若しくはその下位部門（department or subdivision）の管理であること」、③「常態として他の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④「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」である。

<sup>26</sup> 29C.F.R. §541.603(d) 参照。

<sup>27</sup> 29C.F.R. §541.603(c) 参照。

<sup>28</sup> 29C.F.R. §541.603(d) 参照。

<sup>29</sup> 29C.F.R. §541.100(a) 参照。

## ア. 主たる職務

「主たる職務」とは、「エグゼンプトが従事する第1の (principal)、中心的な (main)、主要な (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、問題となる被用者の職務のうち、全体として非常に重きを置かれているものは何かを、問題となるケースの事実ごとに判断することによって行われるべきものであるとされている。このような「主たる職務」を判断するに際しては、①「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」、②「当該エグゼンプト職務に従事した時間数」、③「当該被用者の直近の上司からの相対的自由度」、及び④「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<sup>30</sup>。

エグゼンプト労働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<sup>31</sup>。

エグゼンプトは、エグゼンプト労働だけでなく、当該労働に「直接的且つ密接的に関連した」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、「直接的且つ密接的に関連した」とは、エグゼンプト労働に関連し、且つエグゼンプト労働を履行する上で必要である労働を意味する。このように、「直接的且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<sup>32</sup>。

当該規則がエグゼンプト職務に「直接的且つ密接的に関連した」労働として想定しているのは、①部下の時間記録・製造記録若しくは販売記録の保存、②材料・商品等の維持管理、③部下の労働のチェック<sup>33</sup>、④事業及び作業の性質に応じた機械のセットアップ<sup>34</sup>、⑤販

<sup>30</sup> 29C.F.R. §541.700(a) 参照。

<sup>31</sup> 29C.F.R. §541.700(b) 参照。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、且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 (29C.F.R. §541.700(c))。

<sup>32</sup> 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する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、コピー若しくはファックスの使用といったものは、「直接的且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い又は関連性のない場合は、「直接的且つ密接的に関連した」労働ではない (29C.F.R. §541.703(a))。

<sup>33</sup> ノンエグゼンプトたる検査員が、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 (29C.F.R. §541.703(b)(3))。

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、⑥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、⑦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、⑧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<sup>35</sup>、⑨化学者が実験の最中に行う試験管の掃除、及び⑩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<sup>36</sup>。

## イ. 管理

「管理」に該当する業務としては、①被用者の面接、選抜及び訓練、②賃金と労働時間の設定及び調整、③被用者の仕事の指揮命令、④監督若しくは統制のために必要な製造若しくは販売記録の保持、⑤昇進その他処遇の変更を勧告するために必要な生産性及び能率の評価、⑥被用者の不平及び苦情の処理、⑦被用者の懲戒、⑧事業計画、⑨使用する技法の決定、⑩被用者間の仕事の割当、⑪使用する資材・補給品・機械・設備若しくは道具の決定、又は購入・貯蔵及び販売の対象とすべき商品の決定、⑫材料又は製品、及び供給品の流通の管理、⑬被用者又は財産の安全確保、⑭予算の立案及び管理、並びに⑮法的遵守基準の監視及び施行が例示されている<sup>37</sup>。

## ウ. 部署若しくはその下位部門

「慣習的に認識された部署若しくはその下位部門」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「永続的な位置づ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若しくはその下位部門」に該当するためには、「永続的位置づけ」及び「継続的機能」を有している必要がある<sup>38</sup>。具体的には、例えば企業が複数の「事業場」を有している場合は、それぞれの事業場の「責任者である」被用者は、当該企業の「認識された下位部門」を担当しているとしてよい<sup>39</sup>。

なお、「認識された部署若しくはその下位部門」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。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

<sup>34</sup> 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、普通の製造労働者又は機械取扱者が通常行って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「直接的且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 (29C.F.R. §541.703(b)(4)) とされる。

<sup>35</sup> 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、エグゼンプト労働に「直接的且つ密接的に関連した」労働とはいえない (29C.F.R. §541.703(b)(8))。

<sup>36</sup> 29C.F.R. §541.703 (b) 参照。

<sup>37</sup> 29C.F.R. §541.102 参照。

<sup>38</sup> 29C.F.R. §541.103 (a) 参照。

<sup>39</sup> 29C.F.R. §541.103 (b) 参照。



ための要件ではない。

## エ. 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とされる。また、4人の半日勤務被用者も、また同等である<sup>40</sup>。

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、常態として他の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、「常態として2人の労働者を指揮命令する」という要件を満たすという観点からは、最高2人までのエグゼンプトたる監督職を有しうる<sup>41</sup>。一方、「特定の部署の管理者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<sup>42</sup>。

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下で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<sup>43</sup>。

## オ. 特別な比重

「提案及び勧告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、①「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1つとなっているか」、②「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」、及び③「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常態として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<sup>44</sup>。

### (2) 具体的適用例

以下の事例 (Donovan v. Burger King Corp., 672 F. 2d 221, 226 (1<sup>st</sup> Cir. 1982)) は、管理職エグゼンプトの職務要件である、「主たる職務」及び「管理であること」の解釈・適用をめぐって争われたものである。

<sup>40</sup> 29C.F.R. §541.104 (a) 参照。

<sup>41</sup> 29C.F.R. §541.104 (b) 参照。

<sup>42</sup> 29C.F.R. §541.104 (c) 参照。

<sup>43</sup> 29C.F.R. §541.104 (d) 参照。

<sup>44</sup> 29C.F.R. §541.105 参照。

## ア. 具体的事案

本件は、アメリカ全土に店舗展開しているハンバーガー・チェーン（「Y社」という。）の副店長（「X」という。）が、FLSA13条(a)(1)に規定される管理職エグゼンプトに該当するか否かが争われた事案である。

Y社のレストランでは、俸給基準で賃金支払がなされている店長（manager）と2人の副店長（assistant manager）、及び最多で25人の時間給基準の従業員を配置していた。そして、交替する間の重複時間及び金曜と土曜日を除いて、3人の俸給基準被用者のうち1人だけが出勤するという体制をとっていた。店長は、日勤勤務が通常であるが、副店長は、日勤・夜勤の交替制勤務及び夜間勤務が通常である。店長及び副店長の職務は、時間給基準の従業員を監督することであり、副店長の勤務中の権限は、店長と差異はなかった。

副店長の職務は、時間給基準従業員の勤務割の作成、仕事の割当て、仕事振りの監督及び顧客との対応であり、また時間給基準従業員の訓練、提供する料理の生産量の決定、記録保存、在庫及び現金管理にも従事していた。これらの仕事の手順は、営業マニュアル（Manual of Operating Data）に全て詳細に記載されており、その指示に従って運用され、そこから逸脱することはほとんど認められていなかった。また、副店長は、注文を取る、食卓の準備をする、注文を促すといった時間給基準従業員と同様の仕事にも従事していた。なお、これらの仕事も、前記営業マニュアルの中に詳細に記載されていた。

地区裁判所は、副店長は管理職エグゼンプトであるための要件である、「主たる職務」要件を充足しないから時間外割増規制の対象となると判示し、マサチューセッツ州及びコネチカット州の246名の副店長に対し、未払賃金の支払を命じ、且つ全地区のレストランに対し、当該法令を遵守するように命じた。そこで、Y社が控訴した。

第1巡回区控訴裁判所は、以下の通り判示し、Y社の控訴を認容した。

行政規則によれば、被用者の「主たる職務」が「管理」であるか否かは、事例ごとに一つひとつの事実に基づき判断しなければならないとされている。すなわち、「時間だけが唯一の基準ではない」。

他の被用者を監督しているという事実は、Xらがまさに管理的職務に従事していることを示している。Y社が明瞭な方針（営業マニュアル）を有していること、及び仕事の手順が当該マニュアルに詳細に記載されているという事実は、この結論を否定するには不十分である。また、Xらが自由裁量権を十分に行使していなかったとしても、自由裁量権の行使は、（旧行政規則における（筆者））原則的要件であり簡易的要件には含まれていないので、本件の判断には影響しない。

より難しい問題は、前記仕事がXらの「主たる職務」に該当するか否かである。規則によると、「主たる職務」とは、当該被用者の主に従事する時間又は50%以上従事する時間と定義されている。この定めには、2つの問題がある。第1に、「主たる（primary）」のごく一般的な解釈は、「第一の（principal）」若しくは「主要な（chief）」であって、「1/2以上」では

ないことである。第2に、本件においては、他の仕事をしながらの「管理」であるため、厳密に時間を区分することが難しいことである。

規則541条で示されている例は、本件と密接に対応している。当該例は、ある施設の複数の部署若しくはその下位部門で、経営者又は施設の管理者と同様の責任を有しているが、生産や販売業務に労働時間の50%以上を費やしている被用者を取り上げている。しかし、彼は、前記生産や販売といった仕事に従事する傍ら他の被用者の監督、倉庫及び配達人の仕事の指揮、広告記載の決済、商品の注文、顧客の苦情処理、手形支払の決済等、日々の管理的職務に従事している。そしてこのような場合であっても、「主たる職務」は、「管理」であると考えられるとされている。この例は、「被用者は他の仕事に従事しながらも、管理的業務をなすことができ、そしてその他の仕事は、主たる職務が管理であるという結論を否定することにはならない」ことを明示にしている。

以上により、「Xらの主たる職務は、管理であると我々は結論づける」。

#### イ. 本件事案の意義と問題点

本件の意義は、管理職エグゼンプトの要件の1つである、「主たる職務が、当該被用者が雇用されている企業の管理、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」のうち、「管理」及び「主たる職務」についての判断の基準を示した点にある。

まず、「管理」性の要件については、「他の被用者を監督しているという事実」が「管理的職務に従事していること」であるとした上で、「明瞭な方針（営業マニュアル）を有していること、及び仕事の手順が当該マニュアルに詳細に記載されているという事実は、この結論を否定するには不十分である」とした。すなわち、自らもマニュアルに拘束され他の従業員にマニュアルを遵守させるような活動も、管理に該当すると判断した。

次に、「主たる職務」の判断に当たっては、「時間だけを唯一の基準とすべきではない」とした。その上で、「主たる職務」とは、「当該被用者の主に従事する時間又は50%以上従事する時間」とする旧規則の定めについて、「主たる」の解釈は「第1の」若しくは「主要な」であって、「1/2以上」ではないとした。そして、「被用者は他の仕事に従事しながらも管理的業務をなすことができ、そしてその他の仕事は、主たる職務が管理であるという結論を否定することにはならない」とした。これは、労働時間の50パーセント以上を「管理」の職務に従事していない被用者であっても、他の要因が管理職エグゼンプトであることを示すならば、主たる職務要件を満たす場合もありうることを示した。

なお、「主たる職務」の要件を上述のように緩やかに解する点については、「常態として他の2人以上の被用者の労働を指揮監督していること」とする要件を満たしさえすれば、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表明されていた<sup>45</sup>。そこで、2004年行政規則では、第4の要件として「他の被用者を採用若

<sup>45</sup> GAO Report, supra note, at 29参照。なお、GAO Reportによれば、1994年から1998年の5年間で、連邦裁判所が低賃金の管理職を管理職エグゼンプトとして使用者が処遇するのを否認した事例はほとんどなく、ま

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」とする、旧行政規則の原則的要件（long-test）<sup>46</sup>を維持<sup>47</sup>することによって、管理職エグゼンプトの範囲が不当に拡大されているとの懸念を一応解消している。

なお、Burger King Corp.事件は、旧行政規則下においても、限界に近い事案だったと思われる。したがって、第4の要件が加重された2004年行政規則の下では、エグゼンプトには該当しない可能性が大きいと思われる。

## 2. 運営職エグゼンプト

### (1) 一般原則

FLSA 13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、次の通りである<sup>48</sup>。すなわち、①「食事・宿舍その他の便益供与分を除いて、週当たり455ドル以上の額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」、②「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体に直接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③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である。

運営職エグゼンプトは、管理職エグゼンプトや専門職エグゼンプトと比べると、エグゼンプトの対象ではない一般労働者との区分が明確ではない。特に、「管理又は事業運営全体に直接関連する」及び「重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使」は、運営職エグゼンプトと一般労働者とを区分する要件であるから、それを明確にする必要がある。そこで労働長官は、それらの用語の解釈を例規している。それが、後述する「運営職／現業職二分法（administration／production dichotomy）」である。

#### ア. 管理又は事業運営全体に直接関連する労働

まず、「管理又は事業運営全体に直接関連する（directly related to management or general business operations）」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

---

た管理職エグゼンプトの職務要件に関連した訴訟の中で、約3分の1の12例が週の俸給が500ドル（若しくは年俸給が26,000ドル）未満の被用者で、且つ1例を除いてすべてが使用者に有利に判断されていると指摘する。例えば、週当たり376ドルが支払われていた地域のスイミングプールの水泳指導員、週当たり450ドルの食品雑貨店の野菜売場（部署）の責任者、週当たり341ドルしか支払われていない老人ホーム（nursing home）の責任者は、自分たちの仕事は救護、陳列、又は調理といった主に非管理的業務に従事していたと主張し、且つ非管理的業務の比重が高いことは明白であったにもかかわらず、裁判所は管理職エグゼンプトであると認定した。この点については、Burger King Corp.事件の影響が大きいと指摘されている（at 29-30）。

<sup>46</sup> 旧行政規則には、俸給が低額である場合（週当たり155ドル以上250ドル未満）に適用される原則的要件と、俸給が高額である場合（同250ドル以上）に特例措置として適用される「簡易的要件（short-test）」という2種類の基準が定められていた。

<sup>47</sup> しかも、「特別な比重」に対しては、①「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」、②「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」、及び③「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とする新たな解釈を付加している（29C.F.R. §541.105）。

<sup>48</sup> 29C.F.R. §541.200(a) 参照。

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関連する労働」をなしていることが要求される<sup>49</sup>。

また、被用者の「主たる職務」が使用者ではなくその顧客の業務との関連で、「管理又は事業運営全体に直接関連する」場合であっても、この要件は充足される<sup>50</sup>。

#### イ. 重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使

次に、「自由裁量及び独立した判断 (discretion and independent judgment)」の要件は、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」に関する要件である<sup>51</sup>。

「自由裁量及び独立した判断」の要件に該当するか否かは、問題とな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<sup>52</sup>。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、且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、実際の行為でなくとも、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<sup>53</sup>。

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、

<sup>49</sup> 29C.F.R. §541.201 (a) 参照。このような「管理又は事業運営全体に直接関連する労働」の例として、税務、金融、経理、予算編成、会計監査、保険、品質管理、仕入れ、調達、宣伝、販売、調査、安全衛生、人事管理、人的資源、福利厚生、労使関係、公共関連、政府関連、コンピュータネットワーク・インターネット及びデータベース運営、法務及び服務規律などの分野に関する活動が挙げている (29C.F.R. §541.201 (b))。

<sup>50</sup> 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、運営職エグゼクティブになりうる (29C.F.R. §541.201 (c))。

<sup>51</sup> 29C.F.R. §541.202 (a) 参照。

<sup>52</sup> 例えば、①「経営方針若しく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」、②「事業活動をする上で重要な任務を履行しているか否か」、③「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」、④「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」、⑤「事前承認なしで決められた方針及び手続の履行を放棄又は逸脱する権限を有しているか否か」、⑥「重大な事項に関して会社と交渉し且つ締結する権限を有しているか否か」、⑦「管理者に対して専門的意見又は助言をしているか否か」、⑧「長期又は短期の事業計画策定に関与しているか否か」、⑨「管理者に代わって重大な事項を調査し且つ解決しているか否か」、並びに⑩「労働争議又は苦情の処理・仲裁に当たって会社の代理を務めているか否か」等の要因を総合的に考慮して判断しなくてはならない (29C.F.R. §541.202 (b))。

<sup>53</sup> 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 (29C.F.R. §541.202 (c))。

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を直ちに意味するわけではない<sup>54</sup>。

「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規範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の行使以上のものであることを要する。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<sup>55</sup>。

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<sup>56</sup>。<sup>57</sup>

## （２）具体的適用例

以下の事例（Haywood v. North American Van Lines, Inc, 121 F. 3d 1066 (7<sup>th</sup> Cir. 1997)）は、運送事業を営む会社で、「顧客クレーム処理係（Consumer Service Coordinator、「CSC」という。）」として、料金・貨物損害及び遅延等に関するクレームを処置する業務に従事していた被用者が、運営職エグゼンプトに該当するかが争われたものである。

### ア．具体的事案

本判決の事案は、以下の通りである。

Y社は、アメリカ及びカナダ国内を転居する顧客のための、家財道具の運搬事業を営む会社である。Xは、CSCとして、顧客からの料金・貨物損害及び遅延等に関するクレームを処理する業務に従事していた。CSCは、顧客からクレームがあった場合には、Y社を代表して顧客と折衝しクレーム処理とそのための折衝にほとんどの時間を費やしている。Xは、年間28,000ドルの俸給を隔週毎に分割して受領している。また、Xは、週当たり45ないし50時間働いているが、割増手当は支払われていない。なお、CSCは、1年に4回ほどの土曜出勤を課せられるが、シフト通り働くことができない場合には交代要員を見つけることが要求されていた。それができない場合には、懲戒の対象とされ文書又は口頭による処分を課

<sup>54</sup> 29C.F.R. §541.202(d) 参照。

<sup>55</sup> 29C.F.R. §541.202(e) 参照。

<sup>56</sup> 29C.F.R. §541.202(f) 参照。

<sup>57</sup> なお、運営職エグゼンプトの特別な形態として、「教育運営職エグゼンプト（academic administration）」がある（29C.F.R. §541.204(a)）。教育運営職エグゼンプトの職務要件等については、拙稿、前掲（注1）『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』70頁参照。

せられることとされていたが、シフト通り働くことができないからといって、給料を減額されることはなかった。ただし、予定された出勤土曜日に休む場合には、他の被用者の出勤土曜日と交代するか、一定額の金銭を支払って他の被用者に出勤してもらうかする必要があった。この「交代要員に一定額の金銭を支払う」という慣行は、労働者自身によって確立されたものではあるが、かなり前から実施されており、会社もその慣行の存在については知っていた。Xもシフトされた土曜日に働くことができない場合には、他のCSCの交代要員に一定額の金銭を支払っていた。

Xは、Y社が週40時間を超えて働かせた時間に対しては、超過勤務手当を受領する権利があると主張して、地区裁判所に訴訟を提起した。これに対してY社は、Xは俸給基準のエグゼンプトであるから時間外割増手当を支払う必要はないと主張し、略式判決(summary judgment)を申し立てた。

地区裁判所は、「法律問題として(as a matter of law)」、XはFLSAの意図する俸給基準で賃金支払がなされていると認定した。その上で、「保険金請求調査員(insurance claims adjuster)」の業務と類比して、Xの業務は、運営職の業務に属し且つY社の事業運営全般に直接的に関連した自由裁量及び独立した判断を行使しているから、エグゼンプトであると認定し、Yの申立を認めてY勝訴の略式判決を行った。そこでXは、この判決を不服として控訴した。

第7巡回区控訴裁判所は、以下の通り判示し、地区裁判所の判決を維持した。

労働長官の規則は、週当たり250ドル以上の賃金を受領する者は、以下の3つの要件を満たすならば運営職エグゼンプトとしての資格を付与されると規定する。すなわち、①当該被用者がFLSAの意図する俸給制での賃金支払がなされていること、②当該被用者が主たる職務として「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」、オフィス労働若しくは非肉体的労働に従事していること、そして③当該被用者の労働が「自由裁量及び独立した判断の行使を要する労働を含む」ものであることである<sup>58</sup>。

<俸給制で賃金支払いがなされているか>

Y社は、まずXが俸給基準(又は業務報酬基準)で賃金支払がなされていることを立証しなくてはならない。Auer v. Robbins事件<sup>59</sup>で、連邦最高裁は、労働長官の「服する(subject to)」という用語の解釈を採択した上で、被用者が「実際問題として(as a practical matter)」懲戒処分その他の賃金減額を許容するような方針の下に置かれている場合には、エグゼンプトとして処遇することは俸給基準要件により否定されると判示した。減給実施の

<sup>58</sup> 旧行政規則の「簡易的要件(short test)」によれば、「主たる職務」が、①使用者若しくはその顧客の経営方針若しくは事業運営全体に直接関連するオフィス業務若しくは非肉体的業務の履行であり、且つ②常態として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こととする職務要件を満たせば、運営職エグゼンプトとされた。したがって、主たる職務が事業運営全体に直接関連するホワイトカラー被用者で、常態として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定された。

<sup>59</sup> Auer v. Robbins, 519 U.S.452, 456 (1997) 参照。同事件については、前述した。

「現実の慣行 (actual practice)」が存在する場合、又は減給実施の「相当程度の可能性 (significant likelihood)」が生じる雇用方針が存在する場合が、これに該当する。

Xは、①土曜出勤するシフトで働くことができず且つ交代要員を見つけることができない場合には金銭以外の懲戒処分に服する、②労働週に欠務した時間がある場合にはその時間を埋め合わせなければならない、③出勤予定の土曜日に勤務してもらうための交代要員を見つける場合当該労働者に金銭を支払うことが要求される、そして④欠務した時間を埋め合わせない場合にはXの俸給は減額されるという取扱いになっているから、FLSAが意図する俸給基準での賃金支払がなされていないと主張する。我々は、Xの主張について個別に検討する。

Xの第1の主張は、予定されたシフトで働かなかったためになされた金銭以外の処分が俸給基準で賃金支払がなされていない証拠であるとする。しかし、決められた時間数働かなかったならば処分されるというだけでは、当該労働者をエグゼンプト処遇する権限を失うとする根拠にはならない。行政規則は、エグゼンプトの金銭的処分を禁じている。すなわち、労働の質又は量の変動により、賃金を減額することを禁じているだけである。仮に、当該規則がエグゼンプトの労働の質又は量の変動による金銭以外の処分をも禁止しているとするならば、慢性的怠業、遅刻又は未熟な技能に対抗するための手段を、使用者は何も持たないことになってしまう。

Xの第2の主張は、欠務する時間の埋め合わせを事前に行っておかなければ、休暇を取得することができないから、俸給基準要件に違反するというものである。しかし、Xが休暇を取得する前に欠務した時間の埋め合わせをしなかったとして、俸給の減額がなされた事実はない。また、Xが交代する者に支払う金銭は、労働長官の規則に規定する控除とは全く異なる。すなわち、Xが交代要員を見つけることも、また与えられたシフトで出勤することもできない場合に、服するであろう金銭以外の懲戒処分を免れるためになされた、Xと他の被用者との間の自発的取引である。

Xの第3の主張は、(年3～4回の)出勤土曜日に、代わりに働いてくれる被用者に金銭を支払わなければならないから、俸給基準ではないとする。しかし、出勤土曜日に交代要員が見つからなかった場合でも、Y社は、Xの俸給を減額することはしない。出勤土曜日に交代要員を見つけられなかったならば、Xは、金銭以外の処分に服するだけである。

Xの4番目の主張は、欠務した時間の埋め合わせをしない場合は、賃金減額をされる恐れがあったというものである。しかし、この主張は、Y社の略式判決の申立に対するXの答弁を見る限りでは、第2の主張と異なるところはない。Xの賃金は、かつて1度も労働の欠務を理由として減額されたことはない。

以上の理由により、Xは俸給基準で賃金支払いがなされていたと結論する。

<経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する労働か>

第二の問題は、Xの職務が「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する、オフィス労働若しくは非肉体的労働に主に従事している」かである。Xの労働が「オフィス労働若しく



は非肉体的労働」であることについては、当事者間に争いはない。問題は、Xの労働が「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」かどうかである。「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」労働とは、「事業における運営的活動（administrative operation）に関連する」活動である<sup>60</sup>。そして、「事業における運営的活動」とは、例えば管理職への助言、計画、交渉、会社の代理、購入、販売促進及び事業の調査統制といった、事業に「奉仕する（servicing）」部門に従事する、いわゆるホワイトカラー被用者によってなされる労働をいう。また、事業に奉仕するとは、「使用者の主たる現業活動に付随する労務活動（employment activity ancillary to an employer's principal production activity）」をいう。Xは、典型的な運営的活動に従事していると認められる。また、Xの職務は、家財道具を実際に運搬するという現業プロセスにとっては「付随的」である。

「事業運営全体に直接関連する」というためには、またXの労働が当該事業の運営に相当程度の重要性（substantial importance）があることも要求される。Y社でのXの役割は、会社の主たる業務ではなく「付随的」として位置づけられるが、会社の事業を運営するためには重要であると認められる。

＜自由裁量及び独立した判断の行使を要する労働を含むものであるか＞

最後に、Xの職務が「自由裁量及び独立した判断の行使を要する労働を含む」ものであるかどうかについて検討する。「自由裁量及び独立した判断の行使とは、一般的には、実行可能な複数の手法を比較検討し、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いう」。

CSCによってなされた和解の形態は、担当するCSCによって異なり、同種の事案であっても同一の和解内容となることはない。また、請求金額に関しては、Xは「フリーランス」で活動し、管理者がXの決定に従っている。すなわち、CSCは、折衝やクレーム処理に際してある程度の許容範囲が与えられており、この事実は、Xの職務が「自由裁量及び独立した判断の行使を含むものである」とするY社の主張を支持するものである。なお、Xには再審査する監督者がいたとする事実は、XがFLSAの下でエグゼンプトとして処遇されていたことを否定しない。また、Y社は、CSCのためのガイドラインを提供しているけれども、それはCSCの「自由裁量及び独立した判断の行使」を制限するものではない。

以上により、「Xは、当該規則が明示する簡易的要件に適合する。したがって、Xが運営職エグゼンプトであるとした地区裁判所の判断は、正当である」。

## イ．本件事案の意義と問題点

本判決の意義については、次の2つを掲げることができる。

第1は、「俸給基準で賃金支払いがなされているか」について、前記 *Auer v. Robbins* 事件連邦最高裁判決に依拠した上で、減給を実施する「現実の慣行」が存在する場合、又は減

<sup>60</sup> 旧 29 C.F.R. §541.205(a) 参照。

給実施の「相当程度の可能性」が生じる雇用方針が存在する場合の、いずれにも該当しないと判断したことである。

第2は、「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」労働の判断に当たって、労働長官の解釈例規によって提示された「運営職／現業職二分法」を適用して、「事業における運営的活動に関連する」活動であり、「事業における運営的活動」とは事業に「奉仕する」部門に従事する、いわゆるホワイトカラー被用者によってなされる労働をいうとし、さらに「事業に奉仕する」とは、使用者の主たる現業活動に「付随する」労務活動をいうとしたことである。その上で、当該被用者の役割は、会社の主たる業務ではなく付随的として位置づけられるが、会社の事業を運営するためには重要であると判断したことである。

本件で採用された「運営職／現業職二分法」は、広く普及しており、およそ製造部門とはかけ離れた職務についても同様に適用されている。例えば、ニューヨーク州の「BCI 上席捜査官及び捜査官」らが運営職エグゼンプトに該当するか否かが争われた、**Reich v. New York, 3F.3d 581 (2<sup>nd</sup> Cir. 1993)**<sup>61</sup> で、第2巡回区控訴裁判所は、「運営職／現業職二分法」

<sup>61</sup> 本判決の事案は、以下の通りである。

ニューヨーク州警察犯罪捜査局（Bureau of Criminal Investigation、「BCI」という。）の職員は、警部（Captain）、警部補（Lieutenant）、上席捜査官（Senior Investigator）、捜査官（Investigator）に区分されている。ニューヨーク州警察には、約4,000人の正規職員（sworn member）がいるが、約900人が上席捜査官と捜査官（「Xら」という。）であり、残りの3,100名は州警察官である。なお、BCI捜査官の職務は、州警察官の捜査の監督、重犯罪、組織犯罪又は拳銃・麻薬・性犯罪等を含む、軽犯罪を担当するというものである。BCI捜査官は、広範な裁量権を有しているが、1労働週に40時間を超えることも余儀なくされている。一方、Xらは、FLSAが適用されるノンエグゼンプトと一般には解されているため、特別手当（premium）を支給されてはいたが、通常賃金額の1.5倍の時間外割増は支払われていなかった。そこでXらは、州、州警察及びその監督職（「Yら」という。）に対して、FLSAに規定されている時間外及び記録保存義務に違反しているとして主張して、訴訟を提起した。

地区裁判所は、労働長官の規則における解釈を適用し、Xらの主たる職務は「犯罪の防止、捜索及び発見」であるからエグゼンプトではないと認定し、Xの請求を認容した。そこで、Yらが控訴した。

第2巡回区控訴裁判所は、以下の通り判示し、Yらの控訴を棄却した。

労働長官の解釈によれば、運営職エグゼンプトとは、主たる職務が次の要件を満たすオフィス業務若しくは非肉体的業務をなす被用者をいう。すなわち、使用者の「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」業務をなす者であること、そして「自由裁量及び独立した判断」を要する業務をなす者であることである。労働長官の解釈例規に従って、XらがBCIの「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」労働に従事しているかどうかは、「現業職」としての活動とは区分される、BCIの「運営職」としての活動を、主にXがなしているかどうかによって定まる。

BCIが、法に定められた「事業」を履行していることについては疑いがない。しかも、当該事業における捜査官の主たる職務は、犯罪捜査を「指揮する（conduct）」ことなのか若しくは「実施する（produce）」ことなのかという問題については、争いがないまま残っている。Xらは、当該局で起こった事件を運営していない。そうすると、Xらの主たる職務を「現業職」側に置く地区裁判所の判断は、正当である。したがって、Xらは、運営職エグゼンプトには該当しない。

Yらは、「運営職／現業職二分法」は旧式、不合理及び実行不能であると主張する。要するに、「運営職／現業職二分法」は、1940年代の製造業のために考え出された解釈の原則であるから、1990年代における州政府に雇用されている被用者を区分するには有効ではないというものである。確かに、労働長官の解釈例規は、それ自体は立法規則としての重要な統制権限は付与されていない。しかし、当該解釈例規は、「法廷が指針するための拠り所となる経験と詳細な判断の集合体」と考えられているから、尊重されるべきである。そして、その尊厳の程度は、当該解釈例規の持つ説得力による。本件において地区裁判所は、当該捜査官がエグゼンプトか否かを判断するにあたって、適切な類似の現業労働者（production worker）を見出している。我々もその最終結論には、賛成である。

次に、Yらは、「運営職／現業職二分法」は製造部門以外の職種の場合にはその有効性が制限されていると主張する。法廷は、非製造部門における多様な訴訟において、その類推適用の有効性を何度も証明してきた。さらに公共部門の被用者に対しても、製造部門の労働者を類推適用することは、それほど困難なことではな

は製造部門以外の職種の場合にはその適用が制限されているとする主張に対して、非製造部門における多様な訴訟において、裁判所はその類推適用の有効性を何度も証明してきたと述べる。そして、「当該規則の根本となっている一般的な原理（principle）や道理（rationale）は、政府における勤務関係においても有効である」とした。その上で、労働長官の解釈に基づく「運営職／現業職二分法」に依拠し、「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」労働に従事しているかどうかは、「現業職」としての活動とは区分される「運営職」としての活動を、主に当該捜査官がなしているかどうかによって定まる、とした地区裁判所の判断を維持している。

次に、本件は、事業における「運営的活動」とは事業に「奉仕する」部門に従事するいわゆるホワイトカラー被用者によってなされる労働をいうとした上で、「事業に奉仕する」とは、使用者の主たる現業活動に「付随する」労務活動をいうとする。これによれば、会社の「主たる」営業部門の現業職務に直接従事していないことが、運営職エグゼンプトの要件となる。しかし、「付随する」業務に従事しているからといって、それだけで「現業職」であることが否定されるわけではない。例えば、データ保管のための自動検査装置の設計、製造、販売を業とする会社の「フィールドサービス・エンジニア」として採用された被用者が、運営職エグゼンプトに該当するか否かが争われた、*Bothell v. Phase Meterics, Inc* 299 F.3d 1120, (9<sup>th</sup> Cir. 2002)<sup>62</sup>において、第9巡回区控訴裁判所は、「運営職／現業職二分法」は「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する労働」という表現を明確にするという限りにおいては有効であるが、会社の「主たる営業部門の現業職務に従事する場合とそれ以外の業務に

---

いことが立証されている。「事業と行政を類似に扱うことは、いささか無理がある」のは確かであるが、「当該規則の根本となっている一般的な原理や道理は、政府関係に対しても有効である」。

以上により、「原判決は維持（affirmed）される」。

なお、本件における裁量上訴（certiorari）は、却下されている（*New York v. Reich*, 510 U.S. 1163 (1994)）。<sup>62</sup> 本判決の事案は、以下の通りである。

Y社は、データ保管のための、自動検査装置の設計・製造及び販売を業とする会社である。Xは、Y社のフィールドサービス・エンジニアとして、大口取引先であるM社を担当した。Xは、事務処理（paperwork）のために週に2-3回程度Y社のオフィスにやってくる以外は、M社の施設内で業務に従事していた。なお、Xは、俸給基準で賃金支払がなされており、時間外手当から適用除外されると解されていた。そこでXは、FLSA等に基づく超過勤務手当が支払われていないとして、未払賃金等の支払を求めて訴訟を提起した。

カリフォルニア州北部地区連邦裁判所は、Xは超過勤務手当や付加賠償金の受給資格がない運営職エグゼンプトであるとの、サマリー・ジャッジメントを行った。そこで、Xが控訴した。

第9巡回区控訴裁判所は、以下の通り判示し、地区裁判所に差し戻した。

Xの主たる職務が、Y社及び／若しくはM社の「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する」非肉体的労働の履行であるとする要件は、被用者が業務上の仕事をただ日々遂行するというのではなく、「事業それ自体の継続、又は事業全体の方向性若しくは方針の決定」に従事していることが必要である。地区裁判所は、「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する労働」であるかどうかの判断において、労働長官の解釈例規によって提示された「運営職／現業職二分法」を適用した。しかし、「運営職／現業職二分法」は、「経営方針若しくは事業運営全体に直接関連する労働」という表現を明確にするという限りにおいては有効である。すなわち、「運営職／現業職二分法」は、「事業の市場への提供物」である商品及びサービスに関連した労働と、「事業それ自体の継続」に寄与する労働とを区分するが、会社の「主たる営業部門の現業職務に従事する場合とそれ以外の業務に従事する場合を区分するためのものではない」。Y社は、一定の顧客に対しては別の現業ラインを組むのではなく現場でサービスを提供しているのであるから、Xの労働を単に「運営的である」とラベル付けすることはできない。

以上により、「事実審議のために（for trial）、地区裁判所に差し戻されるべきである」と判示した。

従事する場合とを区分するためのものではない」（すなわち、会社の主たる営業部門の現業職務以外の職務に従事していることから、直ちに「現業職」該当性が否定されるわけではない。）と判断した。これに対して、本判決では、Xの職務が事業運営全体に「直接」関連するといえるための要件として、当該事業運営における当該職務の相当程度の重要性も挙げており、この点を肯定して職務要件の充足を肯定している。

最後に、「自由裁量及び独立した判断を行使すること」の要件について一言する。本件では、「自由裁量及び独立した判断の行使とは、一般的には、実行可能な複数の手法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いう」と解した上で、CSC（顧客クレーム処理係）は、折衝やクレーム処理に際して、ある程度の許容範囲が与えられており、この事実は、Xの職務が「自由裁量及び独立した判断の行使を含むものである」と判断した。しかし、当該要件については、それを充足しているかどうかの主観的になりやすく、正確に認定することが困難であるとの指摘もなされていた<sup>63</sup>。

なお、本件においても採用された「運営職／現業職二分法」は、改正案においてその厳格な運用を緩和する旨の検討もなされていたが<sup>64</sup>、2004年行政規則においては特に変更されたという記載は見当たらない。したがって、基本的な考え方は、なお維持されているものと思われる<sup>65</sup>。

### 3. 専門職エグゼンプト

#### (1) 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」（専門職エグゼンプト）の要件は、以下の通りである。すなわち、①「食事・宿舎その他の便益供与分を除いて、週当たり455ドル以上の額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」、②主たる職務が(i)「科学若しくは学識分野」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において発明力、想像力、独創性若しくは才能が要求される労働であること」である<sup>66</sup>。

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。

#### (2) 専門職エグゼンプトの種類

##### ア. 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、①「高度な知識を必要とする労働を履行するこ

<sup>63</sup> GAO, *supra* note at 24 参照。

<sup>64</sup> 梶川敦子、前掲（注1）「アメリカ公正労働基準法におけるホワイトカラー・イグゼンプション」32頁参照。

<sup>65</sup> 2004年行政規則では、「この要件に適合するためには、被用者は、事業の継続又はサービスの提供に直接助力する労働の履行でなければならず、例えば、現業ラインの構築や小売・サービス業における成果物の販売とは区別される」と規定している（29C.F.R.§541.201(a)）。

<sup>66</sup> 29C.F.R.§541.300(a) 参照。

と」、②「科学若しくは学識分野における高度な知識であること」、そして③「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であること」である<sup>67</sup>。

「高度な知識を必要とする労働」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、「主として知的な性質の労働」であり且つ「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」労働を意味する。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<sup>68</sup>。

「科学若しくは学識分野」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若しくは学識分野の知識には当たらない、「職人的技能若しくは熟練技術」とは区分される<sup>69</sup>。

なお、「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の範囲を特別な学究的訓練を前提とするものに限定する趣旨の要件である。したがって、当該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が、「通常は (customarily)」という文言は、「学位を取得した」被用者と実質的に同じ水準の知識を有し且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とされる。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。

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腦的・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とする<sup>70</sup>。

学識専門職エグゼンプトとして認定される範囲は、年々拡大している。なぜならば、学問

---

<sup>67</sup> 29C.F.R. §541.301 (a) 参照。

<sup>68</sup> 29C.F.R. §541.301 (b) 参照。

<sup>69</sup> 29C.F.R. §541.301 (c) 参照。

<sup>70</sup> 行政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 (29C.F.R. §541.301 (e) (1))、正看護師 (29C.F.R. §541.301 (e) (2))、歯科衛生士 (29C.F.R. §541.301 (e) (3))、医療補助者 (29C.F.R. §541.301 (e) (4))、公認会計士 (29C.F.R. §541.301 (e) (5))、シェフ (29C.F.R. §541.301 (e) (6))、アスレチック・トレーナー (29C.F.R. §541.301 (e) (8))、並びに埋葬業者若しくは死体防腐処理業者 (29C.F.R. §541.301 (e) (9)) である。一方、弁護士補助職員及び法務アシスタントは、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 (29C.F.R. §541.301 (e) (7))。また、放送ジャーナリストは、ジャーナリズムの研究がジャーナリストになるための要件ではないから、専門職エグゼンプトではない。同様に、保護監察官に要求される社会科学分野における学士号の取得という学術要件は、社会科学の研究が専門的というよりはむしろ一般教養的な学術研究にあたるから、専門職エグゼンプトには該当しない。

が進歩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<sup>71</sup>。

## イ. 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、独創性若しくは才能が要求される労働」に従事していることである。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、当該エグゼンプトの対象労働としては不十分であるとされる<sup>72</sup>。

また、「発明力、想像力、独創性若しくは才能」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、独創性若しくは才能」の程度に応じて、ケース・バイ・ケースで行われる<sup>73</sup>。<sup>74</sup>

### (3) 具体的適用例

旧行政規則では、専門職エグゼンプトにおいても、その職務遂行において「裁量権及び判断力」を一貫して行使していなければならないとされていた。すなわち、(旧) 29 C.F.R. §541.305(a)では、専門職エグゼンプトは、「履行するに当たって、裁量権及び判断力の一貫した行使を必要とする労働」でなければならないと規定していた。このように、専門職エグゼンプトの労働は、「裁量権と判断力を伴う (with discretion and judgment)」専門的知識の適用であるところにその特徴があり、「単なる機械的で、ルーチンな労働」は該

<sup>71</sup> また、(注70) 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要件となった場合には、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とされる (29C.F.R. §541.301(f))。

<sup>72</sup> 29C.F.R. §541.302(a) 参照。「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 (29C.F.R. §541.302(b))。

<sup>73</sup> 例えば、俳優、ミュージシャン、作曲家、指揮者及びソリストといった職業に従事する者は、当該要件を充足する。しかし、コピースト、漫画映画のアニメーター、写真の修正係等は、当該要件を充足しない (29 C.F.R. §541.302(c))。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周知の情報の収集・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。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、周知の出来事分析若しくは解釈である場合、論説若しく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 (29C.F.R. §541.302(d))。

<sup>74</sup> 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、行政規則は、「教師 (teacher)」及び一定の「法律専門職若しくは医療専門職 (practice of law or medicine)」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基準要件は適用されない。教師及び法律専門職若しくは医療専門職の職務要件については、拙稿、前掲(注1)『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』74-75頁参照。

当しない<sup>75</sup>。しかし、(旧) 29 C.F.R.§541.301 以下の専門職エグゼンプトの規定において、「裁量権及び判断力の一貫した行使 (the consistent exercise of discretion and judgment)」の説明及び詳解は何も指針されていなかった。そのため、その解釈をめぐって、訴訟の場面でしばしば争われることとなった。

例えば、「裁量権及び判断力の一貫した行使」を、運営職エグゼンプトの要件である「自由裁量及び独立した判断」と同義であると解し、「とりうる行動の形態の比較及び評価、並びに多様な可能性を考慮した後の行動又は判断である」(旧 29 C.F.R.§207) と狭義に定義しながらも、「認定調剤薬剤師 (licensed compound pharmacist)」が安全で適切な薬を調合するという製薬会社の「本来の使命」を果たすに当たって、重要な判断を管理運用規程 (SOPs) の枠外で行っていたことから、「裁量権及び判断力の一貫した行使」という要件を満たしているとされた事例 (De Jesus Rentas v. Baxter Pharmacy Services Corp., 400 F.3d 72 (1<sup>st</sup> Cir. 2005) ) がある。

#### ア. 具体的事案 (1)

本件の事案は、以下の通りである。

Xら5人は、Y製薬会社の静脈抗生物質、透析薬、及び化学療法薬の製造及び販売を促進する認定調剤薬剤師である。Xらの主たる職務は、処方箋の内容を分析・承認しそして処方箋に明示された通りの薬を調合することである。

Xらは、データ・エントリー (data entry)、調剤 (compounding) 及びラベリング (labeling) という3つの職務基点 (duty station) を順に回って職務を遂行する。データ・エントリーでは、処方箋の内容及び患者の医療情報に基づいて、処方箋が当該患者に対して適切なものであるかどうかを判定する。調剤では、要求された薬の調剤をするに当たって、薬剤技術者 (pharmacy technicians) を監督する。そして、ラベリングでは、技術者と一緒に働きそして最終的な製品が薬理学の基準を満たしていること、及びそれが正確にラベル付けされており且つ必要な文書が添付されていることを確認する。以上の各工程について、Xらは、Y社の管理運用規程 (Standard Operating Procedures、「SOPs」という。) の定めに沿って、仕事を進めることとされている。SOPs は、Y社が販売する各種の薬剤について、薬理学データの情報源としての役割も果たしている。SOPs は、Y社の被用者が職務を履行するに当たって、従うべき規範 (protocol) である。Xらは、作業方法 (practice) の変更及び新しい薬理学情報を反映させるために、SOPs の改訂に毎年参加している。

なお、Y社は、Xらに対して俸給基準で賃金支払いをなしており、専門職エグゼンプトであると考えていたため、時間外手当は支払わなかった。ところがXらは、この取扱いを不服として、訴訟を提起した。

地区裁判所は、Xらは職務の履行にあたって裁量権及び判断力を一貫して行使していたか

---

<sup>75</sup> 後掲 Hashop v. Rockwell Space Operations Co. 67 F. Supp. 1287 (S.D. Tex. 1994) 参照。

ら、専門職エグゼンプトであると判示した。そこで、Xらが控訴した。

第1巡回区連邦控訴裁判所は、以下の通り判示し、Xらの控訴を棄却した。

Xらは、「学識基準 (knowledge portion)」は満たしているが裁量権及び判断力の一貫した行使を必要とする労働ではないから、専門職エグゼンプトではないと主張する。したがって、当裁判所は、当該基準について検討する。

一般的に、裁量権及び判断力の行使とは、「とりうる行動の形態の比較及び評価、並びに多様な可能性を考慮した後の行動又は判断である」とされる (旧 29 C.F.R. §541.207 等)<sup>76</sup>。当裁判所は、以下の理由により、Xらは裁量権及び判断力を一貫して行使していると判断する。

Xらの主な仕事の一つは、特定の患者に対する処方箋一つひとつの安全性及び適正さを評価することである。もし、ある薬が特定の患者に禁忌されているとXらが判断したならば、処方箋を修正する必要があるか協議するために、処方箋を作成した医者との連絡を取る責任がある。医者との連絡を取ることに決定及びその後の打ち合わせの内容は、Xらの自由 (control) 及び判断に任されており、且つ高度の訓練をなすことをXらに要求することについては争いが無い。処方箋を作成した医者との打ち合わせの結果として、通常は、元の処方箋をどのように訂正したらよいかについてXらと医者は合意する。しかしながら、Xらと医者との意見が食い違った場合には、Xらは当該薬を調合すべきか否かを決定する前に、同僚及び責任者とその状況について協議する。Xらが判断に苦慮する問題が起こったときに同僚若しくは責任者と相談したからといって、このような場合に、Xらが裁量権及び判断力を行使しているとの認定を覆すことにはならない。

Xらは、また他の被用者を監督することに多くの時間を費やしている。監督責任は、被用者が裁量権及び判断力を行使する証明である。Xらは、調合の過程で8から10人の薬剤技術者を、そして分類の過程では2から3人の技術者を監督する。Xらは、仕事の割当てをなし、なすべき作業方法を説明し且つ仕事の最終的製造物を再検証する責任がある。技術者が失敗したときは、Xらはその間違いを正す。さらに、Y社においては、技術者について人事上の決定 (personnel decision) をする際には、Xらの評価を信頼している。最後に、Xらは他の被用者の監督に1日のほとんどの時間を費やしている一方で、Xら自らの職務を履行するにあたってはほとんど監督されない。このことは、Xらが裁量権及び判断力を行使しているもう一つの証明である<sup>77</sup>。

<sup>76</sup> この「裁量権及び判断力」の定義は、運営職エグゼンプトから引用している。裁判例のいくつかは、この定義を専門職エグゼンプトの事案に適用する (Rutlin, 200 F.3d at 743, Piscione v. Ernst&Young, LLP, 171 F.3d 527, 535-36 (7<sup>th</sup> Cir. 1999), Barth v. Wolf Creek Nuclear Operating Corp., 125 F. Supp. 2d 437, 442 (D. Kan. 2000), DeBejian v. Atlantic Testing Lab., Ltd., 64 F. Supp. 2d 85, 89-90 (N.D.N.Y. 1999参照)。

<sup>77</sup> 本判決はこの点について、Owsley v. San Antonio Indep. Dist., 187 F.3d 521, 526 (5<sup>th</sup> Cir. 1999) (理由の一つとして、その都度の監督を受けなくて多くの決定をなしていることから、競技トレーナー (athletic trainer) は、裁量権及び判断力を行使しているとされた。)、及びQuirk v. Baltimore County, 895 F. Supp. 773, 785 (D. Md. 1995) (救急救命士は、医者のもその都度の監督下で働いているから、裁量権及び判断力の一貫した行使をしていないとされた。) という2つの事例を参考に掲げている。



Xらは、職務の履行に当たってSOPsに従うことを義務付けられているから、裁量権及び判断力を一貫して行使していないと主張する。しかし、この主張は誤りである。第1に、Xらは、患者の健康を損なう恐れがある場合にはSOPsに従わないことを認めている。Xらの最終的な職務は患者の健康を保つことであり、この責任を果たすためには、必要とあらば、SOPsから外れることを認めている。このようにXらは、いつSOPsから外れるかを決定する裁量権を持っている<sup>78</sup>。

次に、SOPsは、Xらと協議した後に、Y社によって交付され及び／又は改訂される。SOPを定型化する過程で、Xらは、SOPsを再検討しそして修正及び改定の提案をする。このように、SOPsは、Y社で作業（operation）がどのようになされるべきであるか、そして新しい薬理学情報のうち何を取り入れるべきであるかについて、Xらの共同の英知を反映したものである。この再検討プロセスへの参加は、裁量権及び判断力の意思決定を意味する<sup>79</sup>。

我々の知るところでは、薬剤師がFLSAの下で専門職エグゼンプトに該当するか否かを判断した巡回区控訴裁判所はない。しかし、競技トレーナーを専門職エグゼンプトと判示した第5巡回区控訴裁判所によって、我々の判断は支持される。前掲Owsley v. San Antonio事件では、トレーナーらは遵守することが要求されている一連の標準取扱指導書（standard treatment guidelines）により、裁量権及び判断力の行使は完全に制限されているから、専門職エグゼンプトではないと主張した（前掲、at 527 参照）。裁判所は、この主張を拒絶した。第5巡回区控訴裁判所は、「標準手引書及び指導書が存在したからといって、当該トレーナーの責務が専門職エグゼンプトの特質である裁量権及び判断力の一貫した行使を要求する種類のものではないことにはならない」と判示した。当該裁判所は、トレーナーらが標準手引書に従って行動する際に、上司から厳密な監督は受けておらず、非常事態においては当該手引書から外れる裁量権を有しているから、独立した裁量権及び判断力を行使したと判示した。

本件におけるXらは、同様にSOPsがあったとしても、裁量権及び判断力を一貫して行使していたと結論する。Xらは、ほとんど監督されないで、疑わしい処方箋を出した医者をどのようにフォローするか、患者に危害を及ぼす可能性のある薬の調合を何時止めるべきか、そして技術者への仕事の割り当て、監督、評価をどのように行うかを含めて、多大の裁量的判断をなすために専門的知識を行使している。

以上の事実は、XらがFLSAの超過時間要件から適用除外されていることの証拠である。

---

<sup>78</sup> Paul v. Petroleum Equipment Tools Co., 708 F.2d 168, 171 (5<sup>th</sup> Cir. 1983)（パイロットは、例え広範な手続マニュアルによって指針されていたとしても飛行中に非常事態が発生した場合は、適切に行動する裁量権をもっているから、裁量権及び判断力を行使していると判示された。）を参考に掲げている。

<sup>79</sup> Vela v. Houston, 276 F.3d 659, 676 (5<sup>th</sup> Cir. 2001)（職務の履行を指針するプロトコル及び服務規程（standing order）の制定に参加していないことを理由の一つとして、救急救命士が専門職エグゼンプトではないとされた。）を参考に掲げている。

## イ．本件事案の意義と問題点

本件は、専門職エグゼンプトの要件である「裁量権及び判断力の行使」について、運営職エグゼンプトの「自由裁量及び独立した判断」要件と同様に、「とりうる行動の形態の比較及び評価、並びに多様な可能性を考慮した後の行動又は判断である」と狭義に解する立場に立った上で判断した点が第1の意義である。旧行政規則の下では、旧29 C.F.R. §541.301以下の規定に、「裁量権及び判断力の一貫した行使」の解釈について何も指針されていなかっただけでなく、創造専門職エグゼンプトについては、裁量権及び判断力要件が挙げられていなかったことから、専門職エグゼンプトの要件における位置づけ方についても問題があった<sup>80</sup>。この点について2004年行政規則では、「裁量権及び判断力の行使」は、学識専門職エグゼンプトの主たる職務要件である、「科学若しくは学識分野において、通常は長期過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」の、「高度な知識を必要とする労働」の一要件とする型で概念の整理が行われている<sup>81</sup>。

第2の意義は、本件はマニュアルが存在した場合であったにもかかわらず、先例を引用して具体的事実当てはめながら判断した上で、「Xらは、ほとんど監督されないで、疑わしい処方箋を出した医者をもどのようにフォローするか、患者に危害を及ぼす可能性のある薬の調査を何時止めるべきか、そして技術者への仕事の割り当て、監督、評価をどのように行うかを含めて、多大の裁量的判断をなすために専門的知識を行使している」と判示し、「裁量権及び判断力の行使」の存在を認定した点である<sup>82</sup>。

一方、「裁量権及び判断力の行使」を「最低限、当然のこととして、上司からの指示を求めないで、企業の根幹となる業務に影響（*affect the fundamental operation of the enterprise*）するような基幹決定をなす権限があること」とし、運営職エグゼンプトの「自由裁量及び独立した判断」要件よりも広く解する立場に立ちながらも、またスペース・シャトルの地上管制員を訓練するインストラクターという高度な知識が要求される職務に従事す

<sup>80</sup> 旧行政規則においては、被用者を専門職エグゼンプトとして処遇するためには、「食事・宿舍その他の便益供与分は除いて、当該被用者の労働の提供に対して、週当たり250ドル以上の額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いる」場合（簡易的要件）には、(a) 主たる職務が①(i) 通常の学校教育及び見習い又はルーチン・ワークやマニュアル業務を履行するための訓練とは異なる科学若しくは学識の分野において、通常は長期課程の専門的な知的教育及び研究によって獲得される高度な知識を必要とする労働を履行する者（学識専門職エグゼンプト）、又は(ii) 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、且つ実際に職務に従事して教育活動を履行する者（教師）等とする要件に加えて、さらに②「裁量権及び判断力を一貫して行使する必要がある労働」であることを満たさなければならなかった。ただし、(b) 「芸術活動として認識される分野において、発明力、想像力若しくは才能に依拠する労働を履行する被用者」（創造専門職エグゼンプト）は、「すべての要件に適合しているものと解してよい」と規定されていた（旧29C.F.R. §§541.3(e) & 541.315）。すなわち、学識専門職エグゼンプト若しくは教師では、①の主たる職務要件に加えて、②の裁量権及び判断力要件が満たされていることが必要とされた。ただし、創造専門職エグゼンプトについては、②の要件は必要ではなく、①の主たる職務要件のみ要求された。

<sup>81</sup> その結果、従来から議論が多かった「高度な知識を必要とする労働」については、精神的、肉体的、物理的及び身体的意味におけるルーチン・ワークとは異なる主として知的な性質の労働であり、且つ「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」労働を意味するとされた（29C.F.R. §541.301(b)）。

<sup>82</sup> 本件事案の薬剤師に関しては、医師の処方箋を修正する職務上の権限を有しているという点が特徴的だといえる。

る被用者であっても、当該被用者が「明確に限定された枠内だけで (only within a well-defined framework)」判断していたことを理由の一つとして、当該被用者の判断は「企業の根幹となる事業に影響」しないから、専門職エグゼンプトではないと判断した事例 (Hashop v. Rockwell Space Operations Co. 867 F. Supp. 1287 (S.D. Tex. 1994)) がある。

## ウ. 具体的事案 (2)

本件の事案は、以下の通りである。

Xら4名は、いずれも1990年に、ネットワーク・コミュニケーション・システム (「NSS」という。) のインストラクターとしてY社に採用され、模擬飛行計画 (simulated missions) において、スペース・シャトルの地上勤務者を訓練する業務に従事していた。Xらは、スペース・シャトルとジョンソン宇宙センターのミッション・コントロールセンター (「ミッション・コントロール」という。) の間を行き交うことが想定される各種情報 (communications, data, tracking, and telemetry information) の全てを、模擬実験 (simulate) し且つ教育 (instruction) する業務に従事していた。NSSインストラクターとしてのXらの仕事の最終目的 (job goal) は、スペース・シャトル計画の統合的シミュレーションにおいて、システムを模擬実験することにより、ミッション・コントロールの職員を訓練することにあつた。

なお、Xらは、採用された当初から専門職エグゼンプトとして処遇されていたが、1993年、未払超過勤務手当の支払等を求めて集団訴訟 (class action) を提起した。

テキサス州連邦地区裁判所は、以下の通り判示し、Xらの請求を認容した。

Y社は、Xらの主たる職務はナサ (NASA) のスペース・シャトル計画における、ミッション・コントロールの職員を訓練するインストラクターであるから、専門職エグゼンプトに該当すると主張する。

当法廷は、以下の通り判断する。エグゼンプトとしての教師<sup>83</sup>は、「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、当該職務に」従事している被用者であることが要件である (旧 29 C.F.R. §541. 301(g) (1))。Y社は、「学校システム又は教育機関」ではなく、宇宙産業を営む営利会社であることは明らかである。また、Xらのうち誰もかつて教師として訓練されたことや、(旧) 29 C.F.R. §541. 301(g) (1) に規定されているのと同様であるとみなすことができる者はいない。

次に、Y社は、Xらは教育的背景及び職務を考え合わせると、専門職であると主張する。これに対しXらは、自分たちは「実は情報化時代の流れ作業労働者である」と主張する。

学識専門職エグゼンプトの要件としては、以下の3つが要求される。すなわち、①高度な

<sup>83</sup> 旧行政規則は、学識専門職エグゼンプトと創造専門職エグゼンプトの他に、「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(teacher))」も専門職エグゼンプトと規定されていた (旧 29C.F.R. §541.3)。なお、2004年行政規則においても、同様に規定されている (29C.F.R. §541.303(a)、前掲 (注74)、(注80) 参照)。

知識 (knowledge of an advanced type) でなければならない。したがって、一般的に考えれば、高等学校レベルでは獲得することができないレベルの知識であることを要する。次に、②科学若しくは学識分野における知識でなければならない。そして、③要求される知識は、通常は長期課程の専門的な知的教育及び研究によって獲得されるものでなければならない。

専門職エグゼンプトとして処遇するための要件としては、「長期課程の専門的知識教育及び研究」による、高度の知識を獲得していることが必要であること (旧 29 C.F.R. §541.301(d))。すなわち、当該エグゼンプトは、当該職務に参入するための前提要件となる研究課程を経ていることが求められる。しかるに、NSS インストラクターの研修プログラムの前提として、それ以前において、専門的教育課程を受けていることが要件とはされていない。一方、本件では、Xらが電子工学及び数学といった分野で、学位を有していたことについては争いが無い。加えて、Xらの多くは、物理学、アナログ及びデジタル回線学、コンピュータ・プログラミング学及び無線通信学 (radio frequency communication) の研究に携わっていた。Xらが有するこれらの多大な学問的業績は考慮するに値するけれども、エグゼンプト処遇できるかの法的判断は、「彼らの仕事の職業的威信 (the credentials they brought to their jobs)」によって決定されるのではなく、「使用者によって要求される資格 (the qualifications required by their employer)」によって決定される。Y社の募集要項には、将来NSS インストラクターになるためには、「電子エンジニアリング分野における科学の学位、電子エンジニアリング工学、コンピュータ科学、物理学若しくは数学の学位、又はNCC及び/若しくはMCC (Mission Control Center) のオペレーション (operation) と同等の経験若しくは知識を有することが必要である」と記されている。しかし、前記リストは、具体的な研究業績を何も要求していない。事実、MCC のオペレーションと「同等の経験」若しくは「知識」を有していれば、それ以外の学位は何も要求されていない。

NSS インストラクターは、応募に当たって有していた資格だけで、インストラクターとしての資格が付与されるわけではない。彼らは、また最長1年間の広範囲なそして高度な専門性を有する、職場内研修を経験することが要求される。当法廷は、Xらは採用後に行われた、これらの専門教育研修を履修することによって、専門職としての専門的学識を獲得したと考える。

当法廷は、日常業務とか機械技術の習得には実際非常に適しているとされる、「実地訓練」や「見習」教育によって、スペース・シャトル計画のような複雑な模擬実験システムを習得することが誰にでもできるとは考えてはいない。また、技術の急速な進歩は、被用者に求められる複雑な仕事をなすためには、正規の教育の後で専門的な訓練を受けることが求められているということも理解している。(旧) 29 C.F.R. §541.301(e)(2)には、専門職エグゼンプトの対象範囲は知識及び技術の進歩につれて「拡張していく」と規定されているが、このことは、Xらに課せられた複雑な仕事をなすために要求される知識に関する限りは確かに真実である。当法廷が知る限りでは、XらがNSS インストラクターとしての資格を得るに至っ

た、スペース・シャトル・オペレーションには学位がない。(すなわち、学校では当該知識を獲得することができない。) Y社によって提供される、NSS インストラクターに要求される一般的な技術的背景に結びついた広範な高度専門研究過程が、Xらに対し、単なる見習研修ではなく専門職エグゼンプトに要求されるのと同等の高度な知識をもたらしたことは確かである。

しかしながら、学識要件だけで、XらをFLSAに規定される、専門職エグゼンプトであるとするには不十分である。労働を履行するにあたって、裁量権の一貫した行使も必要である。被用者の有利になるようエグゼンプションを狭義に解釈するとの前提の下で、当法廷は、本件におけるXらが専門職エグゼンプトに該当させるに十分な裁量権及び判断力を行使しているとは判断しない。なぜならば、その種の裁量権は、「最低限、当然のこととして、上司からの指示を求めないで企業の根幹となる業務に影響を与えるような、基幹決定をなす権限がなければならぬ」と考えるためである。

例えば、航空機のパイロットは、天候状態により離陸を取りやめるか続行するかを決定する権限を有しているから、専門職エグゼンプトであるとされる (Paul v. Petroleum Equipment Tools Co., 708 F.2d 168, 171 (5<sup>th</sup> Cir. 1983))。その種の決定は、まさに航空機の実運用 (operation) そのものであり、裁量権というものが被用者の訓練を通して獲得される技能や技術の単なる適用以上のものであることを当然に含むことを示唆している。すなわち、専門職として高度に訓練された技術者と区分されるためには、そのような裁量権は、また当該被用者が従事している業務を実効的なものにする根幹的且つ独立した能力であるはずである。

なお、訓練計画に関する立案は、全てスーパーバイザーによって事前に承認されており、また故障した場合の対応方法の大部分は、マニュアルに定められている。Xらが高度な訓練及び経験を行使して判断しているのは確かであるが、その判断は明確に限定された枠内に留まるものであり、当法廷はそのような枠があることは、「裁量権及び判断力」を行使していないことの現れだと考える。

以上により、当法廷は、Xらが根幹的業務において、重要且つ高度な労働を履行し熟練労働者として立派な業績あげていることは認める。しかしながら、NSS インストラクターとしてのXらの実際の職務は、Xらの有利になるように狭義に解釈するならば、FLSAに規定する専門職エグゼンプトのレベルには達していないと判断する。

## エ. 本件事案の意義と問題点

前掲Arnold v. Ben Kanowsky, Inc.事件においても述べたように、使用者が被用者を専門職エグゼンプトとして取扱うためには、「裁量権及び判断力の一貫した行使」を要する労働であることを証明しなければならない (旧 29 C.F.R. §§541.3(e) & 541.315)。しかも、FLSAに対する適用除外が全てそうであるように、使用者のなすエグゼンプトの立証は、狭義に且

つ被用者の有利に解釈されなければならないとされていた<sup>84</sup>。

本件は、学識専門職エグゼンプトであると認定されてもおかしくない事案であったものの、エグゼンプトか否かの臨界的事案について、裁量権の一貫した行使という要件については「被用者に有利に、且つ狭義に解する」という原則を厳格に適用した結果、エグゼンプトではないと判断されたといえることができる。本件では、学校教育以外のプログラムによる教育によっても、「長期課程の専門的知識教育及び研究」とする「学識要件」を満たすとされたにもかかわらず、「裁量権の一貫した行使」という要件が満たされていないことから専門職エグゼンプトではないと認定された。

まず学識要件であるが、学識専門職エグゼンプトとして処遇するためには、「長期課程の専門的知識教育及び研究」による高度の知識を獲得していることとする要件を満たさなければならない（旧 29 C.F.R. §541.301(d)）。しかもその種の研究過程が、当該職務に参入するための前提要件でなければならない。しかし本件では、①スペース・シャトルの地上管制員を訓練するという高度な知識をXらが有していること、及び②技術が進歩することによって専門職エグゼンプトの対象が拡大しているにもかかわらず、それに対応した学校教育プログラムが発展していない領域では、学校教育以外の教育プログラムによっても学識要件を満たしうるとした。

しかしながら、「裁量要件」については、「最低限、当然のこととして、上司からの指示を求めないで、企業の根幹となる業務に影響を与えるような基幹決定をなす権限がなければならない」との基準を示している。その上で、訓練計画に関する立案が全てスーパーバイザーによって事前に承認されており、また故障した場合の対応方法の大部分がマニュアルに定められていることからXの判断は明確に限定された枠内に留まるものであり、そのような枠があることは、「裁量権及び判断力」を行使していないことの表れだと認定した。

技術が進歩しているにもかかわらず、これに対応する学校教育プログラムが発展していない領域では、学校教育を厳格には要求しない例もあるが、このようなケースでも何らかの専門教育プログラムは要求されていたこと、あるいは同種の仕事をなし且つ同じような賃金を得ていたとしても、専門的学位を有するエンジニアは専門職エグゼンプトとして処遇することができるのに対し、その種の学位を有さない技術者はエグゼンプトとしては処遇することができないこと等の矛盾も指摘されていた<sup>85</sup>。そこで規則改正案では、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、学識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。しかし2004年行政規則では、専門職エグゼンプトの学識要件の基本

<sup>84</sup> Reich v. Newspapers of New England, Inc., 44 F.3d 1060, 1070 (1st Cir. 1995) でも、第1巡回区控訴裁判所は、「FLSA事件においては、使用者は、被用者がエグゼンプトであることを確定する義務を負っている。しかも、FLSAは救済的特質 (remedial nature) を有しているので、適用除外はそれを主張しようとする使用者に対しては、狭義に解釈されるべきである」と判示している（前掲De Jesus Rentas v. Baxter Pharmacy Services Corp., 400 F. 3d 72 (1st Cir. 2005) 参照）。

<sup>85</sup> GAO, supra note at 22 参照。

的構造は何の変更もなされなかった。ただし同要件については、従前より広く解する見解が示されている。

#### 4. エグゼンプト制度の運用実態

アメリカにおいて、現在どのくらいの数の労働者がエグゼンプトとして処遇されているかについて調べた最新の統計資料は、見当たらない。ただし2004年改正前のものではあるが、国税調査局（Census Bureau）が実施した1999年の「最新人口調査（Current Population Survey）」をもとに、合衆国労働省が「賃金俸給被用者に占めるエグゼンプトの比率」をまとめた資料がある<sup>86</sup>。以下では、この資料を参考にして、エグゼンプト制度の最新の運用実態について推測する。

次項の表（＜エグゼンプト制度の運用実態＞）は、1999年当時の数値をもとに、2004年基準を適用した場合のエグゼンプト労働者の変動を試算したものである。この表によると、2004年基準を適用させると新たに670万人の労働者がノンエグゼンプトに区分されることとなり、アメリカの賃金・俸給払労働者のうち、エグゼンプトの占める比率は15.8%となる。この比率を2010年時点の総雇用者数12,709.7万人<sup>87</sup>に適用させると、その数は2,008.1万人である。

すなわち、約2,000万人、アメリカの全雇用者の16%弱の労働者が、現在FLSA13条(a)(1)に規定するエグゼンプトとして処遇されていると推測することができる。

<sup>86</sup> 「賃金俸給被用者に占めるエグゼンプトの比率」によると、1999年当時、エグゼンプトの占める比率は約21%とされた。

＜賃金俸給被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%
その他の職種	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/541rep1.htm>

<sup>87</sup> Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, “ May 2010 National Occupational Employment and Wage Estimates ” 参照。

## ＜エグゼンプト制度の運用実態＞

(単位；千人)

職 種	1999年人口調査				2010年人口調査			
	雇用者数	旧基準適用		2004年基準適用		雇用者数	エグゼン プト数	割 合
		エグゼン プト数	割 合	エグゼン プト数	割 合			
管理職、経営関連職、 専門職、プログラマー	35,297	21,205	60.1%	Δ6,700 <sup>88</sup>	Δ9.1%	—	—	—
監督職	7,317	1,949	26.6%					
その他の技術職及び運 営職補助／事務職	20,786	677	3.3%					
営業職	9,961	1,703	17.1%					
小 計	73,361	25,534	34.8%	18,834	25.7%	(78,136)	(20,081)	25.7%
その他の職種	45,602	0	0%	0	0%	(48,961)	0	0%
合 計	118,963	25,534	21.5%	18,834	15.8%	127,097	(20,081)	15.8%

### 第4節 日本法への示唆

以上、アメリカ法を分析すると、日本法への示唆となりうるアメリカ法の特徴としては、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の3要件がある。すなわち、アメリカのFLSAには、俸給基準要件、俸給水準要件、職務要件が設けられており、それについてのかなり詳細な規則が定められている点を指摘できる。

このように、一定範囲のホワイトカラー労働者に関する労働時間規制の特例対象者<sup>89</sup>の要件を、俸給基準要件、俸給水準要件、職務要件という形で明確化することは、検討に値するといえる。アメリカでは、適用除外者はこの3要件に照らして客観的に判断されている。しかし、これら3要件をそのまま導入することの問題点もまた指摘されている。

以下では、これら3要件を仮に日本へ導入するとしたならば、考慮しなければならない事項について個別に検討し、まとめとする。

#### 1. 俸給基準要件についての考慮事項

アメリカでは、俸給基準要件の下で行政規則で認められない減額が行われた場合、それが「現実の慣行」となっていれば、減額された本人のみならず同じ管理職のもとにいる同職種の労働者全てが適用除外の対象からはずれることとされている<sup>90</sup>。

一方で、旧行政規則においても、不適切な減額が①(i)意図的ではない又は(ii)労働の欠如

<sup>88</sup> 労働省賃金労働時間局の試算によれば、2004年改定で、①俸給水準の引き上げにより130万人、②職務要件の変更により260万人、そして③ブルーカラー労働者を一括してエグゼンプトの対象から除外したことにより280万人、計670万人の労働者が新たに時間外割増の対象となったとしている (Federal register/ Vol. 69, No 79/ Friday, April 23, 2004/ Rules and Regulations, at 22123)。

<sup>89</sup> 日本の現行制度との関係でいえば、労基法41条2号の「管理・監督者」に留まらず、同38条の3の「専門業務型裁量労働制」適用対象者、同38条の4の「企画業務型裁量労働制」適用対象者を含む、労働時間規制の適用除外・特例の対象労働者をいう。

<sup>90</sup> 29C.F.R. §541.603(a) (b) 参照。



以外の理由でなされた場合には、②使用者がそのような減額に対する弁済をなし且つ③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（是正規定（window of correction））と規定されていた<sup>91</sup>。

また、2004年改正で、使用者が①規則で認められない減額を禁止する明確な方針を事前に労働者に通知し、②苦情処理手続を整備し且つ③不適切な減額分の弁済をなし将来における当該方針の遵守を約束する場合には、労働者の苦情申立の後も不適切な減額を継続することにより、当該方針に意図的に違反しない限りいかなる労働者についても適用除外要件の充足を否定されないという規定（救済規定（safe harbor））が新設された<sup>92</sup>。この規定は、裁判所で俸給基準要件の充足の可否が争われる場合に、使用者にとっては①②の事前手続の履行が抗弁となって免責の可能性が認められうるものであるから、使用者が同手続を整備するインセンティブとなり、かかる使用者により設けられた自主的な苦情処理手続を通して、同要件の適切な運用の確保と紛争の未然防止を図るといのがその主旨である<sup>93</sup>。

俸給基準要件、特に減額禁止の原則を導入する場合には、その円滑な運用を担保するという観点からも、アメリカにおいて採用されているような、不適切な減額に対する対応策を規定することの意味は大きい。今後、労働者が多様化するなかで、後述する職務要件につき完全に客観的且つ明確な基準を確立することは、必ずしも容易でないことも合わせ考えると、かかる労働者に対応しつつ紛争の未然防止を図るとい見地からも、当該手続的規定の導入は、検討に値する<sup>94</sup>。

## 2. 俸給水準要件についての考慮事項

アメリカでは、エグゼンプトとして処遇するためには、一定額以上の俸給を得ているという俸給水準要件を充足しなければならない。そして、当該要件を充足した者だけが、職務要件を満たすことが求められるという構造になっている。また、年間賃金総額で10万ドル以上が支払われている被用者は、常態として、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職務要件の少なくとも1以上を満たすならば、エグゼンプトと認めることで、職務要件が大幅に緩和されている（高額賃金エグゼンプト）<sup>95</sup>。

日本の場合も、管理・監督者の判定にあたっては、「待遇に対する留意」が挙げられている。すなわち、「定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇待遇が講じられているか否か」等が、重要な基準となってい

<sup>91</sup> 旧29C.F.R.§541.118(a)(6)参照。なお、2004年行政規則の下でも、おおむね同様の要件で免責を認める規定は存在する（29C.F.R.§541.603(c)）。

<sup>92</sup> 29 C.F.R.§541.603(d)参照。

<sup>93</sup> 69 Federal Register at 22122, 22182参照。

<sup>94</sup> 梶川敦子、前掲（注1）「ホワイトカラー労働と労働時間規制の適用除外—アメリカのホワイトカラー・イグゼンプションの検討を中心に—」124頁参照。

<sup>95</sup> 29 C.F.R.§541.601(a)参照。

る<sup>96</sup>。しかし、これはあくまでも「労務管理につき経営者と一体的な立場にある者」の判断要素の1つとして掲げられているにすぎず、またアメリカのような具体的な水準の提示はない。すなわち、賃金等の待遇は考慮すべき判断要素ではあるが、それはあくまでも職務の重要性を判断する上での基準であって、管理・監督者の第一義的な要件とはされていない<sup>97</sup>。

経済的処遇を重視するアメリカの制度の下では、適切な俸給水準の設定によるエグゼンプトの範囲の限定を行うことが求められるといえる。一方、日本では「健康確保及び余暇時間の保障」が労働時間規制の目的の一つとされているから、アメリカのように俸給水準が第1の基準とはならないということであろう。しかし、後述するように、労基法41条2号が適用除外するのは、労働時間（32条）、休憩（34条）及び休日（35条）規制にとどまらず、法37条のうち深夜業を除く、時間外及び休日の割増賃金規制をもその対象に含んでいる。したがって、アメリカと同様に、経済的処遇という観点からも、適用除外の対象を検討することが必要というべきであると思われる。その意味で、賃金等の待遇に関する要件は重要である。日本の行政通達がいうように、役職手当が支給されているからといって、実態が伴わない場合には、これを管理・監督者とすることはできない<sup>98</sup>が、逆に十分な手当が支給されていない場合には、この者の地位あるいは職務の重要性に疑問が出てくる。しかし、その水準を一義的な金額で法定することが最も有効な手法なのかは検討の余地がある。

### 3. 職務要件についての考慮事項

日本の労基法上の管理・監督者は、「部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」とされる。しかし、その具体的職務要件については、必ずしも明確な解釈等が示されていない。

アメリカにおけるエグゼンプトの職務要件は、管理職エグゼンプトにあつては、①「主たる職務が、当該被用者が雇用されている企業の管理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「常態として他の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、内容の具体化がなされている。

また、運営職エグゼンプトについては、相対的にはかなり不明確な要件が残されているが、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体に直接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」、及び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、要件それ

<sup>96</sup> 昭和63・3・14基発150号参照。

<sup>97</sup> なお裁量労働制にあつては、賃金若しくは待遇に関する事項は労使協定の締結事項（労基法38条の3）とも、また労使委員会の決議事項（同38条の4）ともされていない。

<sup>98</sup> 昭和63・3・14基発150号参照。

自体の位置づけは日本の管理・監督者に比べれば明確である。

このように、アメリカのエグゼンプトは、日本の管理・監督者に比べ、その要件の位置づけと内容が明確である<sup>99</sup>。したがって、日本における一定範囲のホワイトカラー労働者に関する労働時間規制の特例の対象者を明確化するにあたっては、アメリカにおけるエグゼンプトに対する職務要件に類似した判断基準を導入することは検討に値する。

またアメリカでは、事業の運営に関連する活動と、製造又は小売・サービス部門の販売とを区分するために、「運営職／現業職二分法」が使われている。これは、運営職エグゼンプトの要件である「管理若しくは事業運営全体に直接関連する」労働であるかどうかを判断するにあたって、労働長官の解釈例規によって提示されたものである<sup>100</sup>。しかし、対象労働者の職務を明確化する手段としては、アメリカにおいても統一的基準として確立されていない。したがって、日本への導入は、時期尚早と考える。

以上のように、アメリカのエグゼンプトは、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付けられており、且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、不明確な面が残るものの内容の具体化がなされている。このように、アメリカにおけるエグゼンプトの要件は、その位置づけと内容が明確である。しかし、労働者が多様化する現況において、一義的な要件での限定は困難である。その判断はケース・バイ・ケースによらざるを得ない以上、完全に客観的且つ明確な要件の設定ができるかどうかについては、検討を要する問題である<sup>101</sup>。

また、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションは、それ自体としては割増賃金支払義務を免除する制度であり、そもそも労働時間それ自体に関する制度ではない。さらに、アメリカの制度は、経済的な処遇を専ら重視しており、日本の制度とはその趣旨を異にする。したがって、それをそのまま導入することは、長時間労働の放置やサービス残業の合法化につながる懸念があり、「健康確保及び余暇時間の保障」という観点からは、問題が残ることに対する留意も必要であろう。

---

<sup>99</sup> アメリカの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、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必要がある。こうした要件は、日本の管理・監督者の要件とは異なるが、「専門業務型裁量労働制」の対象職種と共通性がある。しかし、専門業務型裁量労働制の対象職種と比較すると、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明確性を欠いている。これは、制度の違いによるところが大きく、職務要件の明確化という意味では、日本の専門業務型裁量労働制が最も明確であるといえるかもしれない（労働政策研究・研修機構、前掲（注1）「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」79－81頁（山川隆一執筆部分）参照）。

<sup>100</sup> 「運営職／現業職二分法」は、労働長官の解釈例規に従って、当該労働者が「管理方針若しくは事業運営全体に直接関連する」労働に従事しているか否かは、当該労働者の「主たる活動」が「現業職」としての活動とは区分される、「運営職」としての活動かどうかによって判断される（Reich v. New York, 3F.3d 581 (2<sup>nd</sup> Cir. 1993)、前掲（注61）参照）。

<sup>101</sup> 2004年改正でも、判断が主観的になりやすく訴訟原因ともなっていた運営職エグゼンプトの「自由裁量及び独立した判断の行使」の要件の変更が検討されたが、結局これに変わる客観的な基準が確立できず残存した。

---

JILPT 資料シリーズ No. 104

労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査

発行年月日 2012年3月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 国際研究部 TEL:03-5903-6321

印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2012 JILPT

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)