

海外労働事情

アメリカ

働き方の柔軟性と月給・時間給の関係

経済政策研究所 (Economic Policy Institute) は、月給労働者 (Salaried) と時間給労働者 (Hourly) それぞれについて、残業時間と仕事と生活の両立を年取階層別に比較した調査報告を九月三〇日に発表した。

アメリカでは二〇〇四年に改正した公正労働基準法 (FLSA) 第二三条により、管理職や専門的職務などの要件や一定の週給以上の労働者が残業手当の対象ではなくなる、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションが導入されている。

今回の報告は、二〇一四年の六月に連邦議会に提出された FLSA の改正案とも連携している。改正案は残業手当の対象となる週給上限を引き上げることが柱で、残業手当の対象から除外された労働者の所得を引き上げることがねらいである。

週給上限が引き上げられて、年収が五万ドル程度になれば、現在は一割程度に留まる月給労働者のうちの半数以上が残業手当の対象となると指摘するとともに、始業時間と終業時間の変更、休暇のとりやすさなどが年取階層によってほとんど差がないこと、柔軟性が高いと思われる

る時間給労働者とくらべて、実際は月給労働者の方が働く側にとって柔軟性が高いことを明らかにした。

アメリカの賃金支払いの仕組み

経済政策研究所の報告を紹介する前にアメリカにおけるホワイトカラー・エグゼンプションについて確認しておこう。

FLSA 第二三条 (a) (一) では残業手当の対象だけでなく、最低賃金からも除外される労働者を規定している。

残業手当の支給対象となるのは、基本的には、ブルーカラー労働者および週給四五五ドル未満の労働者である。残業手当は、週四〇時間をこえる部分について、通常の五割増しとなる。

それ以外の労働者は、管理職 (executive)、運営職 (administrative)、専門職 (professional) に加えて、FLSA 第二三条 (a) (一七) で、コンピュータ関連職などの除外要件を定めている。

無条件で残業手当の支給対象となるのは週給四五五ドル未満の労働者だが、その金額を年収で計算すれば、二万三六六〇ド

ルにすぎない。

二〇一四年六月、アイオワ州選出のトム・ハーキン上院議員 (民主) によって提出された「アメリカの労働者のための残業手当再建法 (the Restoring Overtime Pay for Working American Act)」は、FLSA の改正からおよそ一〇年にわたって見直されることのないように、週給上限の変更を柱としている。

その理由は、一つには物価の上昇に合わせた引き上げであり、もう一つは二〇〇四年の改正により残業対象から除外された労働者の所得を引き上げることである。

「アメリカの労働者のための残業手当再建法」は、段階的に週給四五五ドル、週給六六五ドル、週給八六五ドルと引き上げ、三年間で週給一〇九〇ドルまで引き上げること提案している。最終的な年収は五万六五八〇ドルとなるのが想定されている。

年収五万六五八〇ドルが残業手当支給対象上限となれば、六五%が残業手当支給対象だった一九七五年の水準に近づくといい。

なお、報告書では触れられていないが、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションは日本と賃金の支払い方がまったく違う仕組みに基づいたものだ

いうことを留意しておかなければならない。アメリカは一人の職務範囲とその職務を達成するために必要な時間を厳格に定め、たうで、その職務に対して賃金を支払うことが原則になっている。この仕組みのうえで、一時間あたりの職務を具体的に設定することが理論上は可能である。

一方で、日本の賃金の支払い方は勤続年数と能力に応じたものであり、職務の内容や必要な時間が厳格に定められたものではない。

このようにまったく異なる背景を持つ二つの国の間で、残業手当の支給対象となる労働者を拡大するか、縮小するかということには、やはりまったく異なる目的と意味を持つことになるはずである。

アメリカにおいては、すべての労働者について、厳格に職務の内容とその職務の遂行に必要な時間が定められているのである。残業手当の支給から除外することに合理性はないはずである。ということつまり、職務の内容や遂行に必要な時間が厳格ではなく、曖昧な方向へと進みつつある、もしくはそうした働き方を求める経営者が曖昧なかたちへ職務設計を変更させているという見方ができる。

働き方の柔軟性と月給・時間給の関係

報告書は月給労働者と時間給労働者のそれぞれについて、総合的社会調査 (General Social Survey Quality of Worklife Supplement) の結果を用いて、年取階層別に働き方の柔軟性について分析している。調査対象のうち、年収二万二五〇〇ドル未満の労働者は全体の二九・六%、年収四万ドルまでで全体の四八・六%、年収五万ドルまでになると全体の五六・三%だった。ここでいう年収は、月給労働者、時間給労働者、その他をあわせたものである。

月給労働者と時間給労働者の割合は、年収二万二五〇〇ドル未満では月給労働者が二二%、時間給労働者が四八%、二万二五〇〇ドルから三万九九九九ドルでは月給労働者が二二%、時間給労働者が二九%、四万ドルから四万九九九九ドルでは月給労働者が一七%、時間給労働者が九%、五万ドルから五万九九九九ドルでは月給労働者が一三%、時間給労働者が二二%、時間給労働者が六%、六万ドル以上では月給労働者が三七%、時間給労働者が九%だった。低い年取階層に時間給労働者が固まっている格好だ。なお、調査対象のうち、月給労働者は三八%、時間給労働者が五一%、

図表 賃金の支払状況別、年収階層における労働者シェア

	全体 (n=2,398)	月給労働者 (全体の38%)	時間給労働者 (全体の51%)	その他 (全体の11%)
\$22,500未満	33%	12%	48%	41%
\$22,500-\$39,999	25%	22%	29%	14%
\$40,000-\$49,999	12%	17%	9%	8%
\$50,000-\$59,999	8%	12%	6%	7%
\$60,000以上	22%	37%	9%	30%
合計	100%	100%	100%	100%

資料出所：総合的社会的調査2006年-2010年のデータに基づきGoloden Lonnie氏が作成

その他が一一%だった(図表)。

報告では、これらの対象について、「始業時間と終業時間の変わり」「休暇の取得」「昼間シフト、夜間シフト」「残業と仕事と家庭

の両立」という項目で分析をしている。

「始業時間と終業時間の変更」について、「まったく・めったにできない」「時々」「頻繁に」の三つの尺度で聞いている。年収が高くなるにつれて変更しやすくなる傾向があるが、年収六万ドル以上を除けば年収が低いからといって極端に変更にくくなるわけではない。

月給労働者の場合、年収二万二五〇〇ドル未満は「まったく・めったにできない」が四九%、「時々」が一八%、「頻繁に」が三三%であるのに対し、年収五万九千九百九十九ドルがそれぞれ四二%、一四%、四五%だった。

一方で、時間給労働者の場合は年収が高いからといって変更しやすくなるわけではない。年収二万二五〇〇ドル未満は「まったく・めったにできない」が六六%、「時々」が一七%、「頻繁に」が一七%であるのに対し、年収五万九千九百九十九ドルがそれぞれ六五%、一八%、一七%だった。

「休暇の取得」については、「とてもとりにくい」「それほど難しくなく」「まったく難しくなく」の三つの尺度で聞いている。

月給労働者の場合、年収二万二五〇〇ドル未満は、「とてもとりにくい」が二九%、「それほど難しくなく」が三二%、「まったく難しくなく」が四〇%である

のに対し、年収五万九千九百九十九ドルがそれぞれ一五%、三八%、四八%だった。年収階層が高くなると休暇が取りやすくなるようにみえるが、直近下位の年収四万ドル〜四万九千九百九十九ドルではそれぞれ三〇%、三六%、四八%であり、五万ドル未満ではどの階層でも同じような傾向だった。

時間給労働者の場合は、年収二万二五〇〇ドルで、「とてもとりにくい」が二八%、「それほど難しくなく」が三四%、「まったく難しくなく」が三八%、年収五万九千九百九十九ドルがそれぞれ三三%、三六%、三一%であり、月給労働者、時間給労働者ともに似たような結果となった。

「昼間シフト、夜間シフト」については、一から五までの尺度で五に近いほどストレスを感じるとしている。調査対象のうち、七七%が昼間シフト、六%が夜間シフト、一六%が不規則なシフトで働いている。昼間シフトで働いている人は、「家庭と仕事の両立」について二・二、「仕事上のストレス」については三・一、夜間シフトではそれぞれ二・三、三、不規則なシフトでは二・五、三・一だった。つまり、どのようなシフトであれ、大きな変化はなかった。

賃金の支払い方別にみれば、「家庭と仕事の両立」については、月給労働者が昼間シフトで

二・四、夜間シフトが二・四、不規則シフトが二・九、時間給労働者がそれぞれ二・〇、一・三、二・四だった。夜間シフトには大きな差はみられないが、昼間シフトでは月給労働者の方がよりストレスを感じていることがわかる。

「仕事上のストレス」については、月給労働者が昼間シフトで三・三、夜間シフトが二・九、不規則シフトが三・三、時間給労働者がそれぞれ三・三、三・三、一となり、ここでも月給労働者の方が強いストレスを感じている。

「残業時間と家庭と仕事の両立」については、月給労働者が「残業なし」で二・〇、「強制でない残業」で二・五、「強制の残業」で二・八、時間給労働者はそれぞれ一・九、二・二、二・五となり、月給労働者の方がストレスを感じていないという結果だった。

「残業時間と仕事のストレス」については、月給労働者が「残業なし」で二・九、「強制でない残業」で三・四、「強制の残業」で三・四、「強制的な残業」で三・一、「強制的な残業」で三・三となり、月給労働者の方がよりストレスを感じていることがわかった。

柔軟性とストレスの相関

報告が明らかにしたのは、月

給労働者の「始業時間と終業時間の変更」「休暇の取得」については年収による大きな差異はないということ、一方、時間給労働者と比べれば、「始業時間と終業時間の変更」「休暇の取得」が容易ということだった。

ところが、「昼間シフトにおけるストレス」「残業時間と仕事のストレス」については、月給労働者が時間給労働者よりも強いストレスを感じている。

これらの結果から、月給労働者は時間給労働者に比べて、「始業時間と終業時間の変更」「休暇の取得」において、自由度が高いにもかかわらず、家庭と仕事の両立や仕事については、ストレスを感じやすいことがわかった。

つまり、月給労働者は時間給労働者よりも、家族と仕事の両立及び仕事上のストレスを強く感じる一方で、「始業時間と終業時間の変更」「休暇の取得」等就業時間の変更において、自由度が高かったことから、一般的に柔軟性が高いとされる時間給労働者の働き方よりも月給労働者の方が働く側にとってメリットが大きいことを明らかにした。

【参考資料】

Golden, Lonnie, EPI BRIEFING PAPER: Flexibility and Overtime Among Hourly and Salaried Workers, Sep. 30 2014.

(山崎 憲)

イギリス 雇用審判所への申し立て件数が有料化で減少か

雇用審判サービスの有料化以降、雇用審判所への申し立て件数が急速に減少している。申し立ての濫用を防止することを目的に掲げて政府が導入したものの、女性や立場の弱い労働者などからの適正な申し立てが、高額な料金設定によって排除されている可能性が指摘されており、労組や支援団体に留まらず経営側からも懸念が示されている。

年間の申し立て件数はほぼ半減

雇用審判サービスの有料化は、労使紛争処理制度の改革の一環として二〇一三年七月に導入されたものだ。料金は申し立て内容に応じて二種類に区分され、未払い賃金や解雇予告手当、整理解雇手当などの請求に関するもの（レベルA）は申し立て一件につき一六〇ポンド、審理が行われる場合はさらに二三〇ポンド、また不公正解雇や差別、均等賃金、内部告発などに関する申し立て（レベルB）はそれぞれ二五〇ポンドと九五〇ポンドとなっている。集団での申し立ての場合は人数による増額がある。一方、雇用控訴審判所については、控訴の申請が四〇〇ポンド、審理に進む場合はさら

に二二〇ポンドが課される。

九月に公表された審判サービスへの申し立ての受理件数に関するデータ（図表）によれば、二〇一三年度の雇用審判所への申し立て件数は一〇万五八〇三件で、前年度から四五%減少した。また直近の四半期データでは、二〇一四年四・六月期の申し立て件数は八五四〇件で、前年同期の四万四三三四件から八一%の減となった。内容別には、「労働時間指令」（二〇一三年四月・六月の二万二二三件から二〇一四年四月・六月には二二七一件、九〇%減）、「不公正解雇」（同一二二五八件から二九一九件、七四%減）、「賃金の不正な控除」（事業譲渡に伴う不公正解雇を含む・九七七七件から二五四五件、七四%減）、「均等賃金」（八九九一件から一九九五件、七五%減）、「性差別」（六三二〇件から五九一件、九一%減）などで顕著に件数が減少している（一）。

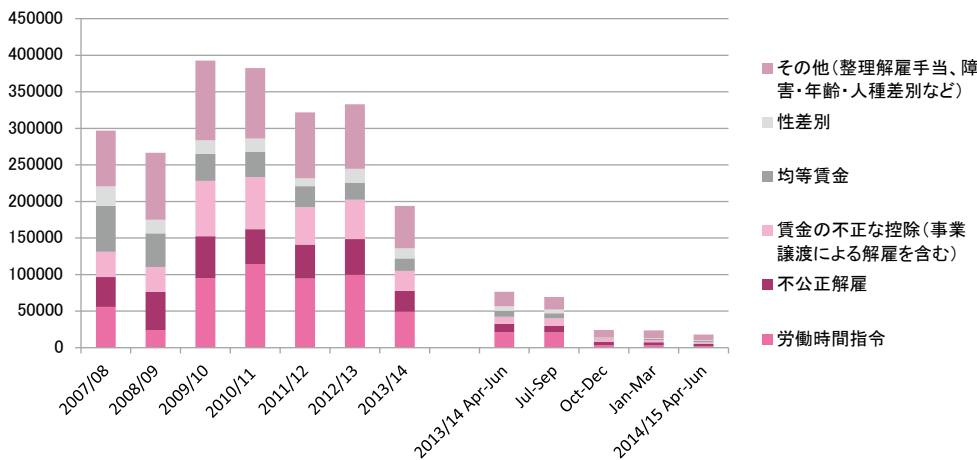
適正な申し立てが排除されている可能性

政府はサービスの有料化に際して、根拠の弱い、あるいは訴権の濫用にあたる申し立ての削減を目的に掲げていたことが、有料化以降の件数の減少がそうし

た効果によるものかは不明だ。法務省のヴァラ担当相は、労使間の紛争解決のコストを納税者が負担すべきではなく、有料化により紛争当事者がこれを負担することは公正であると主張。低所得層については、料金免除の制度が利用可能であり、サービスクラから排除されているわけではないと述べている。

一方、イギリス労働組合会議（TUC）は、有料化により申し立てが抑制されることで、労働者に対するハラスメントや虐待に対する追及を免れやすくなっていると、「悪質な雇用主の勝利」だと批判している（三）。また、法律相談などの市民サービスを提供している非営利団体 Citizens Advice は、市民から寄せられる関連の相談内容を分析、本来は雇用審判所への申し立てが妥当とみられる（二分の一あるいはそれ以上の確率で勝訴する可能性がある）内容の相談のうち、実際に申し立てを行うとされている相談者は三割にとどまるとの結果を報告している。全体の半数以上が、料金が、費用を理由に申し立てを断念しているという。雇用審判所への申し立てに関する

図表 雇用審判所への申し立て件数の推移



資料出所：Ministry of Justice “Tribunal statistics quarterly: April to June 2014”

民から寄せられる関連の相談内容を分析、本来は雇用審判所への申し立てが妥当とみられる（二分の一あるいはそれ以上の確率で勝訴する可能性がある）内容の相談のうち、実際に申し立てを行うとされている相談者は三割にとどまるとの結果を報告している。全体の半数以上が、料金が、費用を理由に申し立てを断念しているという。雇用審判所への申し立てに関する

ノベーション・技能省の調査でも、申し立てを断念した者の四六%が、もし料金がなければ申し立てについて改めて検討すると回答している。

さらに、同種の違和感は経営側からも聞かれる。イギリス産業連盟（CBI）や小企業連盟（FSB）は、申し立て件数の減少自体は評価しつつも、高額な料金を課すことによって、こうしたサービスクラが必要層を排除することには懸念を示している。

【注】

- 一件の申し立てには、複数の内容が含まれる場合がある。
- 賠償金や示談金を目当てに、異なる雇用主に雇用される度に申し立てを繰り返すといった悪質なケースもあるという。
- TUCの分析によれば、有料化の影響を特に被っているのは女性や障がい者、マイノリティ・グループなど。なお、労働組合のUnisonは、有料化により低所得層などがサービスクラから除外されているとして、行政審査を請求している。昨年に同様の申し立てを行った際には、導入直後のため十分なエビデンスがないと高等法院が判断したが、申し立て件数に関するデータの公表を受けて、改めて行うもの。

【参考資料】

Govuk. Office for National Statistics, the Guardian, HR Magazine ほか 各ウェブサイト

（国際研究部）

中国

最高人民法院が「労災保険行政案件の審理に係る若干の問題に関する規定」を公表

中国最高人民法院（最高裁判所）は二〇一四年六月一八日、

「労災保険行政案件の審理に係る若干の問題に関する規定」以下「規定」という）を公表し、九月一日から施行した。同規定は、これまで不明確となっていた労災認定基準を細分化し、労災保険をめぐる紛争の予防・解決促進をめざしている。

労災保険に係る行政訴訟の増加

中国政府は二〇〇三年、労働災害保険について規定した「労働災害保険条例」を制定し、二〇〇四年一月から施行した。その後「労働災害保険条例」を改正し、二〇一一年一月から施行した。新しい条例は労働災害保険の加入者範囲を拡大したため、加入者数が一層増加した。それに伴い労働災害保険に係る行政訴訟の件数も増加している。行政訴訟の審理においては、労働災害状況が多様化したことによる新たな問題が生じており、紛争解決は困難さを増している。

最高人民法院は二〇〇七年、労働災害保険に係る行政訴訟の処理における法の適用問題に関する調査研究を開始した。今回の「規定」は、さまざまな労働状況に対応するため、多方面から集め

た意見を考慮して制定された。

特殊な雇用関係における労災責任主体の認定

「規定」は、二重労働関係、労働者派遣、出向、再委託、名義使用関係などの特殊な雇用関係における労働災害の責任主体の認定に関する基準を明確化した。「規定」第三条は、社会保険行政部門が以下に例示する企業を労働災害の責任主体であると認定した場合、人民法院はこれを支持すると明記している。

- ① 従業員が二つあるいは二つ以上の企業と雇用関係を持ち、労働災害が発生した場合、従業員が労働を提供している企業が、労働災害の責任を負う。
- ② 労働者派遣企業が派遣した従業員が派遣先企業における業務期間中に労働災害で死傷した場合、派遣元企業が労働災害の責任を負う。
- ③ 企業が自社の従業員を他の企業に出向させ、その従業員が業務上の労働災害で死傷した場合、従業員を出向させた企業が労働災害の責任を負う。
- ④ 従業員を雇用する企業が法律や法規の規定に違反して、雇用主体としての資格を持たない組織あるいは自然人に請負業務を再委託し、当該組織あるいは自

然人が受け入れて雇用した従業員が業務中に労働災害で死傷した場合、もともと従業員を雇用していた企業が労働災害の責任を負う。

⑤ 個人が他の企業の名義を借用して経営を行い、雇用した従業員が労働災害で死傷した場合、名義を借用された企業が労働災害の責任を負う。

業務上の事由、勤務時間、勤務場所の認定基準の細分化

「規定」は、「労働災害保険条例」で定められた労働災害認定基準に基づき、業務上の事由、勤務時間、勤務場所の認定に関する規定をさらに細分化し、基本的に合理的な範囲内で労働災害認定することとした。「規定」第四条は、社会保険行政部門が以下に例示する状況を労働災害認定する場合、人民法院はこれを支持すると明記している。

- ① 従業員が業務時間内および業務場所内で負傷し、雇用されている企業または社会保険行政部門が業務上の事由以外の事由によるものであることを証明する証拠がない場合。
- ② 従業員が雇用されている企業が組織した活動に参加し、あるいは雇用されている企業から指示されて参加した他の企業が組織した活動で負傷した場合。
- ③ 業務時間内に、従業員が業務上の責任に関係する複数の業務場所の間を往来する合理的な区域において業務に起因して負

傷した場合。

④ その他の関連する業務上の責任を履行する際に、業務時間内および合理的な区域で負傷した場合。

通勤途中災害の認定は「合理的」がキーワード

「労働災害保険条例」では、通勤途中の労働災害認定に関する詳しい基準が示されていないため、従来は直接往復のみが通勤途中と解釈されてきた。

「規定」第六条は、通勤途中の災害に関し、社会保険行政部門が以下に例示する状況を通勤途中として労働災害認定する場合、人民法院はこれを支持すると明記している。

- ① 合理的な時間内に、職場と居住地（戸籍の登録地）、通常の居住地、会社宿舎の間の合理的な経路を往復して通勤している途中。
- ② 合理的な時間内に、職場と配偶者、両親、子女の居住地の間の合理的な経路を往復して通勤している途中。
- ③ 日常勤務、生活に必要な活動に従事し、かつ合理的な時間内に合理的な経路で通勤している途中。
- ④ 合理的な時間内にその他合理的な経路で通勤している途中。

第三者が原因の災害も労災認定が可能

第三者が原因で労働災害に

遭った場合、第三者からの損害賠償と労働災害の補償金の両方を請求することができるかどうか民事訴訟で争点となってきた。「規定」第八条は、民事訴訟の判断を整理し、三つの処理方法を明記した。

① 従業員が第三者が原因で負傷し、社会保険行政部門が従業員やその近親者が既に第三者に対して民事訴訟を提起した、あるいは民事賠償を受け取ったことを理由に、労働災害認定申請を受理しない、あるいは労働災害認定を行わない決定を下した場合、人民法院はこれを支持しない。

② 従業員が第三者によって負傷し、社会保険行政部門が既に労働災害認定を下し、従業員あるいは近親者がまだ第三者に対して民事訴訟を提起していない、あるいはまだ民事賠償を受け取っていない状態で、社会保険取扱機構に労働災害保険金の支払を求めて提訴した場合、人民法院はこれを支持しなければならぬ。

③ 従業員が第三者が原因で負傷し、社会保険取扱機構が従業員や近親者が既に第三者に対して民事訴訟を提起したことを理由に、労働災害の補償金の支払を拒絶した場合、人民法院はこれを支持しない。ただし、第三者が既に支払った医療費用は除く。

（国際研究部）