

アメリカの労働時間法制と 最低賃金引上げの動きに関する調査報告

第二東京弁護士会会員
小川 英郎
Ogawa,Hideo

1 アメリカ調査の概要と狙い

日弁連は、2015年1月24日から2月1日までの日程で、アメリカ調査を実施した。調査対象は、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションの運用・改正動向と最低賃金引上げの動きである。

日本では、労働基準法を改正して、一定の要件を満たす労働者について、同法第4章に規定する労働時間規制の適用を除外する「高度プロフェッショナル制度」の法案審議が予定されており、日弁連は長時間労働を助長するとして、反対の意見書を発表している（2014年11月21日付け「労働時間法制の規制緩和に反対する意見書」）。この制度は、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション（以下「WE」という。）を下敷きとしているといわれるだけに、アメリカの現状把握は重要である。

また、貧困問題解決の鍵となる最低賃金について、アメリカでは各州・市における最低賃金引上げの動きが相次いでいる。先進国の中で日本と並んで最低水準といわれるアメリカで最低賃金引上げに向けた動きが活発化していることは、日本における貧困問題解決の大きなヒントとなると考えた。

調査地は、ニューヨーク、ワシントンDC、ロサンゼルス、サンフランシスコの各都市であり、調査対象は連邦労働省などの公的機関をはじめ、大学、労働組合、NPO等が含まれている。

2 WEについて

（1）基本的な仕組み

アメリカの公正労働基準法（FLSA）では、週40時間以上の労働に対して、1.5倍の割増賃金の支払を命じている。この規制の適用除外となっているのがWEであり、広範な労働者がこれに含まれる。1938年に法制化されたが、当初は、高額の報酬を得ており、仕事に裁量のあるごく一部の労働者を念頭においた規定であった。

しかし、この制度は著しく広がっていった。

現在、年収3万ドルから4万5000ドル程度（約350万円から500万円）の労働者がWEとされており、日本の管理監督者と比べると著しく広い。

連邦法の枠組みでは、①原則として週455ドル以上（日本円で約5万円）の俸給を得ていること、②職務内容が管理的・運営的・専門的なものであること等が適用要件となっているが、その要件は緩やかで、例えばファーストフードレストランの副店長クラスは管理職エグゼンプトとされ、自動車教習所の教官など何らかの資格をもって教育に携わる労働者は専門職エグゼンプトとされる。連邦労働省によれば、WE労働者は増加傾向にあり、その結果、明確に労働時間が長くなっている。（週40時間以内で働く労働者は、一般労働者で75%、エグゼンプトでは38%に過ぎない。）また、長時間・過密労働により、労働者は健康を害し、心臓のほか、精神疾患を含む様々な病気を発症したり、家庭生活に対して負荷がかかるなどの問題が認識されており、日本と状況は似ている。

（2）オバマ政権で改革を指示

こうしたことから、2013年3月にオバマ大統領はペレス労働長官に対し、今の労働時間規制改革について覚書を出して改革を指示しており、近く公表予定とされる。現在の低すぎる俸給要件の引上げ、より明確な職務基準の設定等が企図されている。オバマ大統領は、WEの対象となると、「50、60あるいは70時間働いても、使用者が10セントすら払わなくても済む」ため「俸給労働者が最低賃金以下で働くことを可能にしている」と述べている。特に管理職について、「管理的業務は1%程度で、99%は商品棚の前で作業するなど管理と何ら関係がないのに、管理職とされ残業代が支払われない」といった事案が頻発しており、こうした問題に対応することが課題とされる。

（3）集団訴訟の増加

アメリカでは、日本でいうところの「名ばかり

り管理職」訴訟が多数発生している。日本と異なり、集団訴訟（クラスアクション）が可能であり、認められると高額な賠償を企業は支払わなければならず、これが一定の抑止力になっているようである。

カリフォルニアでの調査では、セイフェイ（Safeway）というスーパーマーケットの「副マネージャー」の裁判が紹介された。実労働時間の8割をレジ打ちなどの作業に費やしているが、管理職エグゼプトと扱われていた。しかし、カリフォルニア州法は、エグゼプトとするには、50%以上の業務を管理的業務に費やしていくなければならないという要件があり、このため、裁判所は会社に対して多額の未払賃金の支払を命じている。こうした訴訟は2013年に全米で7882件あり、集団の規模も50人から数千人のクラスアクションまで含まれている。アメリカのWE制度は長時間労働や過労問題、低賃金問題を引き起こしており、アメリカでも改革が必要とされている現状にある。

3 アメリカにおける最低賃金引上げの動き

（1）最低賃金引上げが続く全米各地

今回の調査のもう一つの目的が、近年各地で大幅な引上げが行われている最低賃金についての調査である。既に全米の19の市と29の州で独自の最低賃金条例ができている（連邦法では現在7ドル50セント）。この動きは近年加速しており、シアトル（15ドル）、サンフランシスコ（3年で15ドル）、ロサンゼルス（13ドルから15ドルで検討中）、シカゴ（13ドル以上）などで、大幅な引上げがなされたり、検討がされている。

アメリカでは最低賃金引上げにあたって、地域経済や雇用に対する影響が研究され、多くの学術研究として蓄積されてきている。この分野で最も進んだ研究をしているカリフォルニア大学バークレー校では、サンフランシスコ及びロサンゼルスにおける最低賃金引上げのシミュレーションを行い、論文として発表し、これが

最低賃金引上げの運動に大きな影響を与えた。研究によれば、最低賃金引上げは労働者の所得を増やし、貧困の解消に役立っている。しかも、最低賃金引上げによって、雇用が減らないことが実証され、人件費等コスト増の影響についても、離職率の低下や生産性の向上によって吸収され、価格への転嫁も少ないという結果が出ている。

（2）最低賃金引上げは貧困解消の鍵

最低賃金を上げると、従業員が定着し訓練のための費用が減り、従業員の業績も向上する。従業員の欠勤も減るし、顧客の苦情も減る。こうして仕事の質が上がった結果、コストの20%が吸収されたという結果が出ているという。また、商品の価格引上げの影響について、レストラン業界は、人件費が運営費の3割を占めており、低賃金労働者が多いが、調査によれば、最低賃金が10%上がるごとにレストランの価格は0.7%しか上がらなかつたし、値上げも一度だけであった。したがって、消費者への影響は少なかった。

貧困問題解決の鍵として、アメリカでは、最低賃金引上げは現在、非常に人気がある政策であり、民主党も共和党も無党派層も支持をしている。もともと、ウォール街の占拠運動やファーストフード労働者のストライキなどのキャンペーンが各地に最低賃金15ドルというスローガンを生み、これが市民の指示を得て大きく広がっていった経過がある。アメリカの労働運動のダイナミズムを感じる。

日本の公契約条例に当たるリビングウェイジ条例（living wage ordinances）の蓄積も最低賃金の引上げに大きな影響を与えているということである。日本の最低賃金の水準は、先進国の中で最低水準である。最低賃金の大幅な引上げに向けた議論と研究が日本でもより活発に巻き起こることを期待したい。

〔貧困問題対策本部事務局次長〕