

ハルの労務コンサル短信

〈No.20〉米国で見直されるエグゼンプトの要件 ～日本への影響は？

〈No.13〉65歳、それとも70歳？日本の高齢者雇用 (1/2)
〈No.14〉60歳以降の年収ダウンはこのままでいいか？日本の高齢者雇用 (2/2)
〈No.15〉ジョブ型雇用には賃上げはない？
〈No.16〉「失われた30年」しか知らない世代の特性とは
〈No.17〉電車遅延で遅刻の場合の賃金控除について
〈No.18〉シニア人材にはジョブ型賃金を
〈No.19〉内閣府主催「賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト」優勝作品について

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

＊猛烈な働き方という選択肢

ここ数年、新しい働き方を求める議論が尽きません。1人ひとりの多様性を尊重したうえで、仕事と個人のライフスタイルが両立できるような弾力的な働き方がいろいろと提唱されています。1人ひとりが自分の人生をいかにつくり上げていくのかという考え方に合わせて、また時々の事情に合わせて、いろいろな働き方を選択することができます。引き続き積極的に進めていくべきであると思います。

その一方で、以前のように“猛烈”な働き方を選択することはずいぶんと難しくなりました。昭和の時代には“24時間働けますか”という有名なCMのコピーがありました。当時、欧米からは日本人は、Workaholic（ワーカホリック）と呼ばれていました。Workaholic、日本語では“仕事中毒”とでも訳しましょうか。海外から見た日本のサラリーマンのイメージでした。今は昔の感があります。

過重労働、過労死につながりか

ねないので、本人の納得も得られないまま、会社から働かされ過ぎるのは問題ですが、自ら“もっともっと働きたい”という意欲を持つことは悪いことでしょうか？就労意欲に燃える若者の思いに対して企業が応えようすると“ブラック企業”との評判すら呼び込みかねない今日この頃です。

会社が指揮命令により無理やり長時間働かせるのは論外ですが、就労意欲に燃える若者が思い切り働けない就労環境も、別の意味で大きな問題ではないでしょうか。

＊裁量労働制など活用の現状

現行の労働法制を考えると、業務遂行の手段の決定と労働時間の配分の決定が労働者の裁量に委ねられるという裁量労働制が、就労意欲に燃える1人ひとりの働き方には適していると思います。高度プロフェッショナル制度や、事業場外の労働時間制も裁量労働に準じていると思いますし、フレックスタイム制は始業終業時刻の決定

のみではありますが、労働時間配分のある程度の裁量性の実現が可能であるため、これらにつながる制度だと思っています。

とはいえ、労働法が認めているこれらの働き方が実はあまり活用されていません。フレックスタイム制の導入率は全企業の10.6%程度、事業場外みなし労働時間制は7.6%、専門業務型裁量労働制は1.1%、企画業務型裁量労働制は0.2%、高度プロフェッショナル制度に至っては全国の適用対者数は823人で比率では0%としか示すことができない状態です。（上記は、厚生労働省「現行の労働時間制度の概要」「2022年・2023年就労条件総合調査」「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況（2023年3月末時点）」をもとに作成～制度適用対象労働者割合のうち、高度プロフェッショナル制度のみ2022年調査による。）

これらの制度をもっと利用しやすくさせるような法改正こそが、今求められていることのように思っています。



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

＊給与水準引き上げの動き

先日，たまたま人事の先輩が，「アメリカのエグゼンプト規制が変更され，これから厳しく制限される。アメリカも日本に倣って労働時間の規制を厳格にする動きとなっている」という議論を展開しているのを目にしました。

アメリカではご存じの通り，ホワイトカラーで括ることのできる労働者の多くはエグゼンプトと呼ばれ，日本の裁量労働とほぼ同様に，労働時間の規制の適用から除外されています。結果として，残業代も支給されません。このエグゼンプトは一定の給与水準以上とされており，その週給ラインがバイデン政権により，以下のように変更されました。先輩の議論はこの動きを捉えたものでした。

民主党政権は，

1. 2024年7月1日から，週給ラインを現在の \$684=100,548円（年間 \$35,568=5,228,496円）から\$844=124,068円（年間 \$43,888=6,451,536円）に引き上げると発表しました。
 2. さらに，2025年1月1日には，週給 \$1,128=165,816円（年間 \$58,656=8,622,432円）に再度引き上げられる予定です。（上記は \$1.00=147円で換算）
- 時間外労働の適用外の労働者の最低給与水準が大幅に引き上げられ，加えて2022年からの急激な

円安もあり，円換算ではかなりの高給取りでようやくエグゼンプトとなると思われるかもしれません。まずはその誤解を訂正します。

＊先行きはまだ不透明

最初に，エグゼンプトの給与水準の引き上げという動きは，実はその前の民主党オバマ大統領の時も，政権末期に同様の連邦法改正を試みています。

オバマ大統領は2017年に退任しますが，その前年2016年に当時の週給 \$455（年間 \$23,660）から週給 \$913（年間 \$47,476）に引き上げる決定をしました。しかしながら実施直前に連邦裁判所によって差し止められ，施行されませんでした。さらに，政権交代による共和党トランプ大統領により，オバマ政権の規則改正案が見直され，2019年，引き上げ額を大幅に圧縮したうえで，最低給与基準が現在の週給 \$684=当時のレートで74,898円（年間 \$35,568=当時のレートで3,894,696円）に着地したという経緯となっています。なお，この改正は2020年1月に施行されています。

さて今の民主党政権によるこの改正ですが，テキサス州はすでにこの新しい規則に対して訴訟を起こしており，予備的差し止め命令を求めています。他の州でも同様の法的チャレンジの動きがありま

す。そのため，まだまだ時間がかかるとの声も挙がっています。なお，州によってはすでにこの連邦法よりも高い水準でエグゼンプトを定義しているところもあります。

＊議論の前提に大きな格差

読者諸氏には，アメリカでエグゼンプトの最低給与水準が引き上げられる試みがあるという程度の捉え方で今は十分だと思います。加えて，今秋の大統領選挙，動向は混沌としていますが，共和党への政権移行となればまた状況は一変する可能性もあります。

さらには昨今の急激な円安がこのニュースのかく乱要因となっています。現在の円換算額のみで右往左往は必要ありません。ここでは，日本の“エグゼンプト”が法で細かく分類化されそれぞれに詳細な規制があるため，あまり利用されず，一方でアメリカではホワイトカラー全般に広く“エグゼンプト”が採用されている違いにこそ注目すべきでしょう。

最後に，2021年のOECD調査によれば，日本の平均賃金は39,711ドルに対してアメリカは74,738ドル。日本はアメリカの約半分程度の賃金水準に成り下がっています。日本のホワイトカラーの生産性を高め，いかにして賃金水準を引き上げるかという議論を裁量労働を中心にやり直すべき時だと思います。