

## d 帰国に係るインセンティブ授与

こうした「臨時労働者」は、一定の期間経過後帰国しなければならない。本プログラムによって認められる在留資格は3年間であり、更新は許されるが、いつかは終了することが前提とされる。臨時労働期間中は、労働者は出入国の自由を有し、本国（に在住する家族）との関係をその間も維持できる。また、本国での年金や税制上の優遇措置についても、関係国と協議する。

## e 合法的移民の権利保護

本プログラムは、グリーンカード<sup>(18)</sup>や市民権取得にはつながらない。しかしながら、本プログラムの利用者が、手続に従ってグリーンカードや市民権を取得することは排除しない。

## ③ 反応等

## a 国内の反応

今回、大統領が不法滞在労働者に有利となる可能性のある制度の導入の検討を呼びかけた理由としては、大統領選挙において、増大するヒスパニック系有権者の歓心を買うため、とりわけカリフォルニア、テキサス、フロリダなどのヒスパニック系有権者の多い州におけるヒスパニック系住民の支持を期待した政治的思惑によるものだと冷やかに反応する者もいる。

また、移民の規制に賛成する立場のアメリカ移民改革連盟（Federation for American Immigration Reform）などは、今回のブッシュ大統領の政策は、特に900万人の失業者を抱えようやく景気回復に移行している現下においては、アメリカ人労働者の賃金を次第に損なわせ、違法移民をより一層助長するものだ、などと批判している。

米商工会議所では、こうして新たな形で労働力が供給されることには、経済的なニーズがある、と肯定的な反応を示している。

保守的な米議員の中には、不法滞在者に恩典を与えるもので、こうした制度は危険なものであり、また機能しないであろう、議会に拒否されるであろうと指摘している者（トーマス・タンクレド下院議員、コロラド州選出、共和党）や、不法滞在外国人は強制送還すべきであるとしている者もいる。

ブッシュ政権側は、不法入国者の待遇改善に反対する保守層を考慮して、今回の措置が、米市民権の取得につながるグリーンカード制度とは何の関連もないとしている（前述②e）。

さらに、今回の提案の背景としては、メキシコ国境を経由して多くの不法就労者が米国に入国してきているところ、入国者を公に把握しておくことで、テロなどの危険を減らそうというねらいもあるとの考えもある。

## b メキシコの反応

米国に滞在する多くの移民の出身国であるメキシコでは、ヴィセンテ・フォックス大統領が、「ブッシュ大統領の提案は興味深いものであり、具体的な内容を見守る」と発言した。

ブッシュ大統領は、2004年1月12日米州サミットに参加するために訪問したメキシコでフォックス大統領と会談し、会談の中で、新しい不法滞在労働者の就労保護制度を説明した。会談後の会見でフォックス大統領は新政策を「米国内のメキシコ人労働者にとり、重要な前進の一步」と評価した。その一方、「米国内で広く論議すべきという認識でも我々は一致した。」とし、労働者の権利保護の充実などを求めていく意向を示した。

## (3) 失業保険の延長給付の再延長に係る米議会の動き

## ① 概要

失業保険の給付の特例としての延長給付制度については、2003年12月31日で期間切れとなった。

この時限措置の延長を求める民主党は、コミュニティサービスズ・ブロックグラント法（Community Services Block Grant Act<sup>(19)</sup>）の修正案を下院に提出し、2004年2月4日下院で可決された。

## ② 経緯

失業保険の給付期間は通常26週間となっているが、2002年3月に成立した「雇用開発と労働者援助法2002（Job Creation and Workers Assistance Act of 2002）」によって、失業率の高い州に関して、全額連邦政府による負担で、給付期間をさらに13週間延長する制度が導入された。

この制度は、2002年12月28日までの時限措置とされていたが、①2003年5月31日まで、②2003年12月31日までと2回延長された。

2003年秋以降、野党民主党は時限措置の延長法案を提案していたが、与党共和党の反対で、延長措置がとられないまま2003年末の期間満了を迎えた。

しかし、時限措置の延長を求める民主党は、ジョージ・ミラー下院議員(カリフォルニア州)がコミュニティサービスズブロックグラント法の修正案を下院に提出し、2004年2月4日同修正案は下院で可決された。

### ③ 下院でのコミュニティサービスズブロックグラント法の修正内容

州による失業給付の受給を満了した者で、2003年12月20日の週以降、連邦政府による延長給付も受給できなくなった者に対して、各州が連邦政府による延長給付と同内容の給付を行うことができるよう、コミュニティサービスズブロックグラント法に基づいて厚生長官が各州に財政的支援を行うこととしている。

### ④ 法案をめぐる今後の動き

コミュニティサービスズブロックグラント法の修正案は、上院では審議されていない。

また、仮に上院でも可決されその後大統領が署名したとしても、議会の歳出承認(Appropriation<sup>(注10)</sup>)が行われぬ限り、失業保険の延長給付を行うことはできない。

### ⑤ 各界の反応

民主党は、議会の歳出承認が得られないために、失業保険の延長給付ができないことを承知の上で修正案を提出しており、大統領選挙及び議会選挙を控え、失業者に有利な立法を民主党が行うというスタンスを示すという思惑があったと考えられる。共和党の一部もこの法案について賛成に廻り、下院で可決されることとなった。

共和党は、今回の下院でのコミュニティサービスズ・ブロックグラント法の修正案可決について、法案改正がたとえ実現したとしても失業保険は延長されないため、民主党の提案は偽善である、と審議を通じて主張

していた。

## (4) 連邦公正労働基準法関係規則改正の動き

### ① 経緯

連邦公正労働基準法<sup>(注11)</sup>(以下、「法」と言う)は、その第6条において、最低賃金を定め、1997年9月1日以降、時給5.15ドルを最低賃金額と定めるなどしている。

また、第7条において、通常の1.5倍の賃金を支払わない限り、週40時間を超えて労働者を働かせてはならない旨の、最長労働時間に係る規定を置いている。

#### a 適用除外

ここで、法は、その第13条及び連邦労働省雇用基準局規則で、第6条(最低賃金規定)と第7条(最長労働時間規定)が適用されない者を規定している。

これら法適用除外の労働者の種類は多岐にわたるが、実際に適用除外となる労働者の大半を占めており、かつその範囲が問題となる者は、執行的労働者・管理的労働者・専門的労働者と呼ばれる労働者層で、一般に「ホワイトカラーイグゼンプション(white-collar exemption)」と呼ばれており、さらに略して「イグゼンプト」と呼ばれている。

#### b 規則(regulations)による適用除外に係る規定

法第13条で規定する、執行・管理・専門的労働者に関しては、連邦労働省雇用基準局規則(CFR(連邦労働省雇用基準局規則)第V章(Chapter)第541条(Part)。以下「規則」と言う)で規定されている。(具体的内容に関しては、規則の改正前と改正後を表した囲み枠の表を参照。)

### ② 改定の背景

現行制度上、労働者が「通常及び規則的に自由裁量権限を有しており、」総労働時間の一定割合以上を非イグゼンプト労働に投入しない場合は、執行的労働者、管理的労働者となるが、自由裁量権限の有無や労働の内容がイグゼンプトか非イグゼンプトかの判断で労働者と事業主との間で対立がしばしば起こり、訴訟となることも少なくなかった。

また、会計検査院(GAO)も、「公正労働基準法のイグゼンプトに係る基本的な枠組みは1949年以来変更

**イグゼンプト労働者（公正労働基準法の適用外となる一定の労働者）の範囲を定める基準の変更新旧対照表**

（個々の労働者がイグゼンプト労働者になるか否かについて、公正労働基準法規則では一定の要件（「テスト」と呼ばれている）を定めており、事業主が、その要件に自社の労働者があてはまるかどうかを「テスト」して判定してもらう仕組みになっている）

○ **業務執行的労働者（Executive Employees）**

現 行

改正後

「長テスト（Long Test）」
<p><b>賃金</b> 週 155 ドル以上 250 ドル未満</p> <p><b>業務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主要な業務が企業又は部・課の管理であること。</li> <li>・ 習慣上及び規則上 2 人以上の他の労働者の労務を指示すること。</li> <li>・ 他の労働者を雇用又は解雇する権限を有していること（又は雇用・解雇・昇進等、他の労働者の身分の変更にに関してその者の推薦が特別に尊重されていること）</li> <li>・ 通常及び規則的に自由裁量権限（discretionary powers）を有していること。</li> <li>・ 直接及び緊密にはイグゼンプト業務に関連しない業務に、勤務時間の 20%（小売・サービス業事業所にあっては 40%）を上回る時間を割り当てていないこと。</li> </ul>

⇒

「標準テスト（Standard Test）」
<p><b>賃金</b> 週 455 ドル</p> <p><b>業務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主要な業務が企業又は部・課の管理であること。</li> <li>・ 習慣上及び規則上 2 人以上の他の労働者の労務を指示すること。</li> <li>・ 他の労働者を雇用又は解雇する権限を有していること（又は雇用・解雇・昇進等、他の労働者の身分の変更にに関してその者の推薦が特別に尊重されていること）</li> </ul>

「短テスト（Short Test）」
<p><b>賃金</b> 週 250 ドル</p> <p><b>定義</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主要な業務が企業又は部・課の管理であること。</li> <li>・ 通常及び規則的に 2 人以上の他の労働者の労務を指示すること。</li> </ul>

○ 管理労働者 (Administrative Employees)

現 行

改正後

「長テスト (Long Test)」
<p><b>賃金</b> 週 155 ドル</p> <p><b>業務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主要な業務が、事業主又は事業主の顧客のための管理業務又は一般事業活動に直接関連したオフィスワーク又は非肉体的業務 (non-manual work) であること。</li> <li>・ 通常及び規則上自由な決定・判断を行っていること。</li> <li>・ 規則的及び直接的に、経営者 (proprietor)、執行労働者・他の管理労働者を助けていること。又はごく概括的な監督の下、特別な知識を必要とする特別又は技術的な業務を行っていること。又はごく概括的な監督の下、特別な任務に従事していること。</li> <li>・ 直接及び緊密にはイグゼンプト業務に関連しない業務に、勤務時間の20% (小売・サービス業事業所にあつては40%) を上廻る時間を割り当てていないこと。</li> </ul>

→

「標準テスト (Standard Test)」
<p><b>賃金</b> 週 455 ドル</p> <p><b>業務</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主要な業務が、事業主又は事業主の顧客のための管理又は事業活動に直接関連したオフィスワーク又は非肉体的労働であること</li> <li>・ (1) 相当重要な業務に従事していること、又は(2) 高度の技能・訓練を必要とする業務に従事していること、と定義される、「責任のある地位 ("position of responsibility")」を有していること。</li> </ul>

「短テスト (Short Test)」
<p><b>賃金</b> 週 250 ドル</p> <p><b>定義</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主要な業務が、事業主又は事業主の顧客のための管理的業務又は一般事業活動に直接関連したオフィスワーク又は非肉体的業務であること。</li> </ul>

されておらず、労働者が適用除外になるかどうかを事業主に判断させる基準が複雑である」ことなどを、労働省に指摘していた。

こうした状況を受け、連邦労働省は、2003年3月27日に同規則の改正案を発表した。

③ 規則改正案の主な内容

a 給与基準

従来、事業主が、自らの雇用する労働者について、その者をイグゼンプト労働者と取り扱うべきかどうか判断するに当たっては、その者の賃金が週給155ドル以

上である場合と、週給250ドル（コンピュータ関連労働者を除く一般労働者の場合）以上である場合とで異なる2種類の基準があり、2種類の基準があること自体、事業主にとっては複雑であった。

また、イグゼンプト労働者を判断するに当たって、イグゼンプト労働が全労働時間に占める割合20%の要件についても、労使でイグゼンプト労働に係る判断が対立することがあり、明快な基準としてはあまり機能していなかった。

今回の改正によりイグゼンプト労働者となるための要件の1つである賃金の要件が、週給425ドル以上という基準に一本化される。

#### b 非イグゼンプト労働時間の、全労働時間に対して占める割合基準の撤廃

従来は、イグゼンプト労働者と認められるためには、労働時間の20%以上を非イグゼンプト労働に投入しないという規定が多く、イグゼンプト労働者に関して存在していたが、今回の改正によりこの規定は撤廃される。

#### ④ 各界の反応等

連邦労働省は、本改正で新たに130万人の低賃金労働者が（非イグゼンプト労働者となって）公正労働基準法による最低賃金の保障の恩恵を受けると主張した。

一方、労働組合（アメリカ労働総同盟・産別会議：AFL-CIO）などは、本改正により多くの労働者が非イグゼンプト労働者からイグゼンプト労働者に変更されて残業手当支給対象から外されることになる、と批判した。

#### ⑤ 連邦労働省による規則改正案の提起への反応

連邦労働省は、改正案を公表した後、2003年4月から6月の間、改正案に係るパブリックコメント（広く国民の意見を徴するものとして各省が実施）を受け付けた。ただし、パブリックコメントの取扱いについて、労働省はコメントしなかった。

こうした中、7月10日、下院において、「2004会計年度労働省－厚生省－教育省歳出予算法」が可決されるとともに、民主党の提案した、同歳出予算法の末尾に

「いかなる部分についても、この歳出法に基づく予算は、労働省の改正案の実施には利用されない」という条項を付加する修正案を、僅差で否決した。しかし、9月10日、上院は、上記予算法を可決する一方、民主党の修正案について、下院とは逆に可決した。

連邦労働省は単独で規則を改正することも法令上は可能であったが、2003年中あるいは2004年初頭にも行われると見られていた規則改正は実施されなかった。

#### ⑥ 2004年4月20日に公表された規則改正

2004年4月20日、連邦労働省は、規則の改正について、最終的な内容を公表した。

##### a 概要

##### a) 給与基準

イグゼンプト労働者となるための要件の1つである賃金の要件が、週給455ドル以上という基準に一本化される。

2003年3月に公表された労働省の規則改正案では、この金額が425ドルであったが30ドル上積みされた。

##### b) 非イグゼンプト労働時間の、全労働時間に対して占める割合基準の撤廃

従来は、労働時間の20%以上を非イグゼンプト労働に投入する労働者はイグゼンプト労働者ではないとする規定が、多くのイグゼンプト労働者に関して存在していたが、今回の改正によりこの規定は撤廃される。

##### b 改正規則成立に当たっての発言等

規則改正に当たり、チャオ労働長官は、「今日（4月20日）は労働者にとって勝利の日だ。（労働）省の新しい規則によって、従前より多くのアメリカ労働者が超過勤務に係る権利が保障・強化された」と述べた。

今回の新規則は、国立公文書・記録局（National Archives and Records Administration：NARA）の刊行する官報（Federal Register：FR）に4月23日付けで掲載され、施行は掲載から4か月後の8月23日からとなっている。

(注1) コミュニティ・カレッジとは、州及び地域により設立・運営されている2年制の高等教育機関で、日本でいう短大に相当する。ハイテク産業、マスコミ、ファッション、アート、旅行業、ホテル、映画・テレビ、美容、スポーツなどの分野で実践的なプログラムを数多く提供している。一般的に学費が安く、1クラスあたりの学生数が少なく、学生に対してきめ細かい指導を提供しているといわれる。

米国の職業能力開発に大きな役割を果たしている。

(注2) NSSBI は、会員制財団(membership foundation)、非営利の団体で、日本の公益法人に相当する。

現在、同機構を構成している組織には、関係産業団体、関係職業団体、職業訓練プロバイダーなどがあり、同機構のスポンサーになっている。

(注3) 米大統領が、上下両院に対し内外の情勢を報告し、今後1年間の内政及び外交全般の施政方針を表明するもの。憲法第2条でこの実施が大統領に要求されている。一般教書演説は毎年2月に発表される予算教書及び経済報告と並び「三大教書」と呼ばれ、大統領演説の中では最も重要なものとされている。

(注4) ペル・グラントは、返還の必要がない連邦政府の奨学金制度であり、学士課程又は専門課程(一般に学士課程修了後、法律、医学、歯学などの部門で修得)を修了していない大学生に対して支給される。連邦教育省が所管しており、議会が定めた要件を基に、1年単位で支給される。

2002～2003年の1人当たり奨学金金額は、最大年間4,000ドルであった。

(注5) 州奨学生プログラム(State Scholars Initiative)は、大統領府・連邦教育省が、2002年に発表した新たなプログラムである。

これは、現行の高校の最低履修レベルでは、卒業後の大学・短大・専門学校への進学や、職業訓練生などとしての就職には不足しているという連邦政府の危機意識から開始されたもので、高校生が、高校の教科修得最低必要ラインを上回って修了することを支援する制度である。

具体的には、連邦政府が州学生センター(Center for State Scholars)を設置しそこに連邦政府の資金を入れ、同センターが各地方の教育団体(州知事・州教育長、事業主団体などが共同して運営)に助成して、高校生に対して、最低履修レベルを上回る教育を受けさせることを支援している。

高校卒業者のうち、カレッジに進学できる学力を身につけている者の割合を高めることが期待されている。

(注6) 不法滞在外国人に係る従前の取扱い

不法滞在外国人(不法移民)は、合法化されることはなく、移民帰化局(INS)による摘発・国外退去(強制送還)の対象になる。

1986年には移民に係る連邦法で、不法入国・滞在者を雇用した事業主に対する罰則が設けられ、1996年には連邦法「不法移民改革及び移民責任法」が施行され、不法移民抑止のための国境警備の強化、不法滞在外国人の再入国不許可などが規定されている。

ただしヒスパニック系労働者の多い地域などでは、INSに通報されることはほとんどないので、不法滞在外国人労働者が滞在し続けるといわれている。

(注7) 米国内に就労先を確保し働こうとしている外国人に係る従前の取扱い

1990年の移民・国籍法で雇用目的の移民を創設して熟練労働者の受け入れを拡大した。一方、非移民の一時的労働力としての外国人受け入れに関しては、専門職に係るヴィザ(査証)の細分化を行い、未熟練労働者の受け入れ枠を縮小している。

(注8) グリーンカード

移民ビザ(Immigrant Visa)のこと。米国での永住権を認めるカード。INSが発行する。カードを取得した場合、①国籍は変わらず(元の国籍のまま)、②米国選挙権はなく、③その他はアメリカ市民と同等の権利と義務を持つ。

なお、グリーンカードを5年間保有していると、市民権(米国籍)の取得が可能となる。

現在、毎年約14万枚が発行されている。

(注9) コミュニティサービス・ブロックグラント(CSBG)法は、連邦、州及び連邦・州公認のインディアンの部族に対して、貧困の状態にある低所得の個人(家族・子供)を支援するための様々な施策を行うことを財政的に可能とさせるプログラムを規定する法である。

同法は、連邦厚生省のコミュニティサービス局(US Office of Community Services : OCS)の州支援課(Division of State Assistance)が所掌している。

2002年会計年度については、CSBGとして、370万ドルを連邦・州公認のインディアン部族に支給し、940万ドルを訓練、技術支援、福利厚生施設建設事業に支出することについて、議会の歳出承認を受けている。

(注10) 米国の法の執行に当たっては、立法と、議会による歳出承認が共に伴うことが必要となっている。

(注11) 公正労働基準法

公正労働基準法(The Fair Labor Standards Act : FLSA)は日本の労働基準法に相当する法律で、最低賃金と超過労働時間に適用される割増率を中心とする連邦法である。労働時間、休日、有給休暇などの定めに関する連邦法の規定はない。そうしたものについて州法で定めている州もあるが、一般的には事業主と労働者・労働組合間で締結される労働契約・協約による。