

前回「5月22日号掲載」に続き、今回もワーク・スケジュールとワークスタイルを取り上げます。ワーク・スケジュールはワークスタイルと密接に関わっている、即ちこれら、「働き方」「働きかせ方」問題であり、「働きかせ方」の方法として前回では、1日8時間・週5日勤務から1日10時間・週4日勤務に変更するなど、とりあえず今の時期に普段と異なる就労勤務時間を設定することで「働き方」において自宅勤務を希望する従業員からも支持され易く、且つ転職業員からも支持され易く、且つ転職勤務時間設定制度）を取り上げました。

多くの企業の関心が集中する従業員の自宅勤務継続問題と、Alternative work schedulesやMake Up Time制（勤務時間補填制度）を取り上げました。

ワーク・スケジュールについて②

理上もっとも肝心且つ踏まえておくべき」とはEmployee Exemption Status（従業員区分）です。これについてはここ米国でおよそ20年前から浮上しており、通称「FLSA問題」とも言われています。

FLSAとはFair Labor Standards Actの略であり、所謂、公正労働基準法と呼ばれる法律ですが、これは1929年から始まった世界大恐慌をうけ、38年に、おびただしい数の失業者に職を提供するべく、●最低賃金を設定●残業手当の発生基準を設定を防ぐ手段ともなり得るAlternative work schedules（代替勤務スケジュール）やMake Up Time制（勤務時間補填制度）を取り上げました。

多くの企業の関心が集中する従業員の自宅勤務継続問題と、Alternative work schedulesやMake Up Time制（勤務時間補填制度）を取り上げました。

多くの企業の関心が集中する従業員の自宅勤務継続問題と、Alternative work schedulesやMake Up Time制（勤務時間補填制度）を取り上げました。

べき」とはEmployee Exemption Status（従業員区分）です。これについてはここ米国でおよそ20年前から浮上しており、通称「FLSA問題」とも言われています。

員、です。

問題は、この区分けを謳ったFLSAの基準値が明瞭でなかつた為、労使双方いざれ側もが都合の良いように解釈したことです。例えば「当該職務は、通常、自由な裁量と独自の判断に基づいて仕事をする」や「当該職務は、通常、重役や経営陣の手足となつて働く」は、そうだともそうでないとも取れますし、また「従業員が特別なトレーニング、経験、知識を必要とするような特殊な、もしくは技術的な職務である」と問われれば、該当ポジションの価値を高めるべく当事者同士の労使双方が共に「そうだ、当該ポジションは特別な経験や知識が必要だ！」

が、第三者から見るまでもなく冷静に



HR人事マネジメント

Q&A

副社長及びパートナー
上田 宗朗

第2回

基準を設けつつ、その基準に該当する職務とそうでない職務を区分けしたわけです。単語の意味からもお分かりのように、エグゼンプト（残業代を免除される従業員）、ノンエグゼンプト（残業代の対象となる従業員）です。

顧みれば、区分けが間違っていることが多いのは周知の事実です。このような背景ならびに企業側が残業代を支払いたくないとの経営上の永遠の理由から、実際は残業代が免除されないノンエグゼンプトなどの残業代が免除されるエグゼンプトに区分してしまうとのMisclassification問題が連続と起こる」となったのです。



ではいのMisclassification問題がただいま浮上している自宅勤務継続問題とリンクし、如何に強く露呈するに至つたかですが、これについては次号で取り上げたいと思います。

（次回は7月第4週号掲載）

不明瞭な従業員区分が企業に及ぼす恒久的インパクト