

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

疑心暗鬼は泥試合招くだけ 「私的発言」に大人の対応を

芸能人の離婚騒動は、華やかな業界だけに、浮気が引き金というパターンが大半です。先日、女性タレントが「夫の携帯電話をのぞきみたら、他の女性とのラブメールばかりだった」と大騒ぎする様子が、大々的に放映されていました。

携帯電話は、往々にして、浦島太郎の玉手箱のような効果を發揮します。一度開けると、百年の恋も無残な姿に変わってしまいます。一昔前のラブレターより、もっとストレートな愛情表現があふれているので、裏切られた女性（男性）が激怒するのもよく分かります。

会社と従業員の間でも、携帯電話ではないですが、メールをめぐるト

ラブルが頻発しています。マガジンハウス事件（東京地判平20・3・10）では、私傷病休職中だった従業員が、ブログに会社批判の文章を書き連ね、それを社内に周知するためメール送信していました。裁判所は、懲戒解雇処分が合理的理由があると認定しました。

しかし、会社が敗訴したケースもあります。私用メールで「一部の人間が会社を私物化」などと批判した従業員を即日解雇した事案では、「社会通念上許容される範囲内」として、処分無効という判断が下されました（北沢産業事件、東京地判平19・9・18）。

労基法では、「信条による差別的

取扱い」を禁止しています（第3条）。「信条に基づく行為によって、労働者が不当に作業を阻害する」等の事実があつて、初めて処分可能と解されています。「面従腹背（思っているだけ）」は、法的に許容されるのです。そうすると、従業員間で不平・不満をこぼしあっている分には、処分困難という結論になります（業務専念義務違反は別問題として）。

長年雇ってきた従業員が、陰で会社批判を口にすれば、経営者として腹に据えかねるところでしょう。

しかし、すべての従業員が会社に滅私奉公を誓っているわけではありません。会社と従業員、ビジネスライクな大人の関係を築き上げるべきでしょう。

2010

2

ホワイトカラー・イグゼンプション

知って得する



賃金実務

平成18年から19年にかけて、労基法改正・労働契約法制定に向けた論議の中で、ホワイトカラー・イグゼンプションに注目が集まりました。現在の日本では、管理監督者は労働時間規制の適用外で、時間外・休日割増賃金の支払義務がありません（深夜割増は除外されません）。

しかし、一般ホワイトカラーの中にも、業績成果と労働時間の長さが必要しも比例しない職種もあります。一部は裁量労働制の対象になっていますが、経営サイドは、もっとストレートに「成果対応で（時間外割増なしで）」賃金を決め

「ホワイトカラー・イグゼンプション」という単語を記憶しましょうか。一定要件に当てはまる労働者は、管理監督者でなくても時間外支払の適用外とする仕組みです。経営側は大いに期待を寄せていますが、日本型人事制度と折り合いが悪いのも事実です。障害となる問題点を考えてみましょう。

る仕組みを待望しています。そこで、担ぎ出されてきたのが、アメリカのホワイトカラー・イグ

世界標準へ統一の期待 日本型雇用慣行と背反

ゼンプション制です。職務、俸給制（賃金制度）、収入の3点に着目し、一定要件を満たす労働者は時間外・休日・深夜割増の適用除外となります。みなし労働時間等もなく、成果と賃金が密接にリンクします。

しかも、収入要件をみると、なんと週455ドルというポーター・ラインが用いられています。為替レートで大幅に差が出ますが、月給換算は、 $30日 \div 7日 \times 455ドル \times 100円 \parallel 20万円$ 弱という水準です。対象となるのは、次のような職種です。

- 管理的被用者
- 運営的被用者
- 学識専門的被用者
- 創造的・専門的被用者

● コンピュータ被用者
● 外勤販売被用者
● 高額報酬被用者

しかし、労基法改正の議論当時には、全社会的といっているほど反対の大合唱が起こったのは、記憶に新しいところです。グローバ

ル化の嵐が吹き荒れる中、日本の割増賃金制度が世界（というかアメリカ？）のスタンダードとあまり食い違っている、国際競争の障害と非難されかねません。いずれはもう一度、ホワイトカラー・イグゼンプション制導入の是非が問われる日が来るでしょう。

それはともかく、日米の違いにも眼を向ける必要があります。アメリカでは、入社段階で最初からホワイトカラー・イグゼンプション適用の職種として採用するのが一般的です。最初からイグゼンプションですから文句は出ません。しかし、日本では、一般従業員として採用され、たとえば、係長等に昇進した時点でイグゼンプションとすれば、それを境に残業代が一切出なくなります。一方的な「残業代の召し上げ」という印象が強く、従業員感情としてちょっと承服できないでしょう。

こうした日米の雇用環境の違いをどう克服するか、今後も、継続的な議論が求められます。