

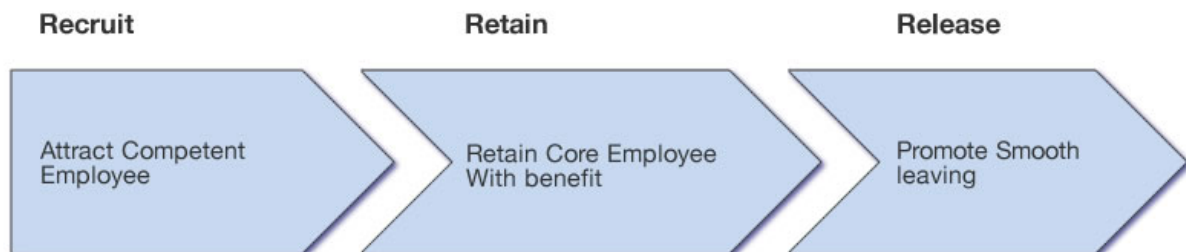
英文就業規則の作成ポイント

(1) 英文就業規則はかえってトラブルのもと？

外資系企業の人材戦略として、人材の流動化という考え方があります。

優秀な人材を惹きつけ採用し(Attract)、その人材に長い期間にわたって会社に貢献してもらい(Retain)、また残念ながら会社の期待にそぐわない、あるいは組織のチームワークを乱す社員にスムーズに退職してもらおう(Release)というものです。

Mobilization of HR



《Image of Regulation》

Recruiting (Entrance): Free ←————→ Dismissal (Exit): Not free
 (The doctrine on the abuse of the right of dismissal)



In the course of employment: Free
 (but the doctrine on the abuse of the right of dismissal
 and right of conducting discipline
 •Order and instruction •training: Free
 •Transfer : Free

企業は採用段階では、どのような人材をどういう方法でその会社に必要な人材かを判断し、最終的に誰を採用するといった幅広い自由が認められています。

また、企業には経営活動上どの社員にどんな仕事をしてもらうかという人事配置を決定する権限が認められていますので、職種・勤務地の異動に関する自由も認められています。

しかしながら、社員が退職する段階、特に会社側が解雇を行う場合には民法上の権利の濫用はこれを許さずという原則から、解雇をしなければならない特別の理由もなく、社員を辞めさせることはできません。

解雇を行う場合には、会社側に客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効となります(労働契約法第16条)。

外資系企業の日本法人の多くは本社のルールブック(Employee Handbook)や契約書をそのまま用いるケースがあります。しかしながら、日本の法律に見合った就業規則や契約書でなければ公文書として効力を発揮することはできないのです。

例として:

外資系企業によく見受けられる問題として、本社流の考え方(例えば米国におけるat will base employment:雇用者はいつ、いかなる理由であっても社員を解雇できるという雇用慣行)に沿って解雇を行ったために合理的に客観的な理由がないため解雇が無効となり、解雇が有効に成立するまでの数ヶ月間の給与(back pay)と和解金を社員に対して支払わざるを得ないケースです。

労働審判や裁判などで、このbackpayは6カ月分から1年、場合によっては2年分の給与の支払を命じられることもあります。このような紛争が発生した場合、企業は時間と費用をかけて紛争解決に当たらなければならないため損失は多大なものになります。

また、一度社員とこのようなトラブルが起こり、会社が多額の遡及払い給与や和解金を支払わなければならない場合には、そのあとで他の何か問題のある社員に辞めてもらわなければならないときに、悪しき前例を作ってしまうこととなります。

こうしたトラブルを未然に防ぐためには、労働法制の違いを踏まえて内容を精査した労働契約を締結し、**労働契約の一部となる就業規則を作成することをお勧めいたします。**

マーシャル・コンサルティングでは本社のルールブックに日本の法律を照らし合わせ、日本法人独自の規則作りのお手伝いをいたします。

もちろん英語表記、日本語表記、どちらもご用意できますのでご相談ください。

日本の法律に準拠した契約書や就業規則の見直し・作成致します。打ち合わせの段階から納品まですべて英文対応可能です。御社の実情をふまえたオリジナル書式を作成いたします。

(2) 本社に日本と本国の人事制度との違いを英語で説明致します

これまでに弊社が担当した英文就業規則では、外資系日本法人の人事担当者の方が共通して頭を悩ませている問題があります。それは就業規則を作成したあとに本社のApproveを得なければならないという問題です。本社の国内の労働法と日本の労働法が異なるため、その違いを本社のHR(人事)担当者になかなか説明しきれず理解してもらえないことがあります。

文化や言葉の違いはもちろん、労働基準法の適用、社会保険や労働保険の加入など決めておかなければならないことが多数あります。法律や実際の手続きまで、よくある質問を解決いたします。

弊社で英文就業規則を作成する場合のサポートの流れ

1. 日本の人事担当者の方と打ち合わせを行い、第1段階の草案 (First draft) を和文で作成。
2. それを英訳し、本社HR責任者に見ていただく (First review)
3. 本社のHR担当責任者の方とミーティング(面談、電話会議、テレビ電話会議)を行い、労働時間制度や退職に関する事項など、日本と労働法制の異なる部分について英語で説明。英文就業規則の中で変更したい箇所についての希望を英語で伺い、訂正した英語バージョンを再度作成。
4. 上記2と3のプロセスを数回繰り返す。
5. 最終的に本社のApproveの下りた英語バージョンを反映した和文就業規則を作成。
6. 社員の方に説明会を行う。外国人社員の方がいらっしゃる場合には、英語の説明も行います。
7. 労働基準監督署に届け出。

(3) 本社からのお問い合わせに英語で対応し、人事ご担当者のご負担を軽減します

就業規則を労働基準監督署に届け出たあとも、社員から質問を受けたり、問題行動のあった社員をどのように処遇するか、など運用上さまざまな問題があります。その際にも、本社のHR責任者の方から直接メールや電話で英語のご質問に対応しています。

日本の人事担当者の方は、本社からの質問を一度英文和訳して社労士に伝え、今度は社労士から受け取った回答を英訳して本社に伝える必要がなく、専門家からの法的なアドバイスを受けることが可能になります。

アメリカやヨーロッパ諸国と日本の労働法ギャップに配慮した人事制度の設計や運用フォローに強みを持ち、打ち合わせの段階から納品まで、日本法人の外国人代表者や本社人事部とのコミュニケーションをすべて英語で行うというマーシャルならではのサポートを展開しています。

お問い合わせはお気軽にどうぞ。

株式会社 マーシャル・コンサルティング

特定社会保険労務士 上岡弓見子

〒231-0023 横浜市中区山下町24-8-405

TEL : 045-212-0681 FAX : 045-212-0682

Webサイト: <http://www.mashr.co.jp>

E-mail: ykamioka-hr@mashr.co.jp