

点検！外国人社員との雇用契約

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

1. 契約書不要の雇用契約という 分かりにくさ —日本の特殊性—

1. 契約書不要の雇用契約という分かりにくさ—日本の特殊性—
2. 私の仕事は何ですか？—従事する業務の記載の仕方—
3. 私の年収はいくらですか？—賃金関連の記載の仕方—
4. 私はWorker？ OR Staff？—労働時間の管理の記載の仕方—
5. 何をしたらクビになってしまうのですか？—退職・解雇の記載の仕方—
6. 雇用は契約であることの意味—個別合意形成の重要性—

増加基調の外国人社員

厚生労働省の2013年度の外国人雇用状況によると日本で働く外国人労働者数は初めて70万人を超えた。グラフにある「厚生労働省の外国人雇用状況の届出状況」(2006年以前は「外国人雇用状況報告」)の示す日本で働く外国人労働者数の推移を見ると、2000年では約20万人だから、今世紀に入り3.5倍の増加基調である。

筆者のPMPという会社はグローバル人事を核に据えた労務コンサルティング集団だ。振り返ると、20年前の設立当時、顧客は日本に進出する外国企業だった。海外本社から日本に派遣された外国人の社長や人事部長が相談相手だっ

た。彼らに日本独自の労働慣行や労働基準法に代表される労働法各法の特長を説明し、日本での適切な人材マネジメントの枠組みは何か、それをいかに運営するのか、という観点からのアドバイスをした。

そんなPMPに、人づてに聞いたとして、日系企業が顧客になり始めた頃が、冒頭で示した日本に外国人社員が増えだした時期に重なっている。日系企業からの相談の中心は、外国人社員の労務トラブルだった。

事例—新卒採用した外国人留学生—

「わが社も生き残るためにグローバル化の推進を積極的に展開し

ています。その一環として、社長からの指示もあり、初めて日本に留学している中国大学生を採用しました。日本語も堪能で、成績も良い。わが社の中国進出についてもよく調べており、役員面接では、わが社の中国の現地法人の総経理を目指したいとキッパリと宣言したことも、見所がある。おとなしい日本の学生に比べると頼もしいと、高い評価を得ました」「…この中国人社員が、入社して1年も経たないのですが退職したいと言ってきています」

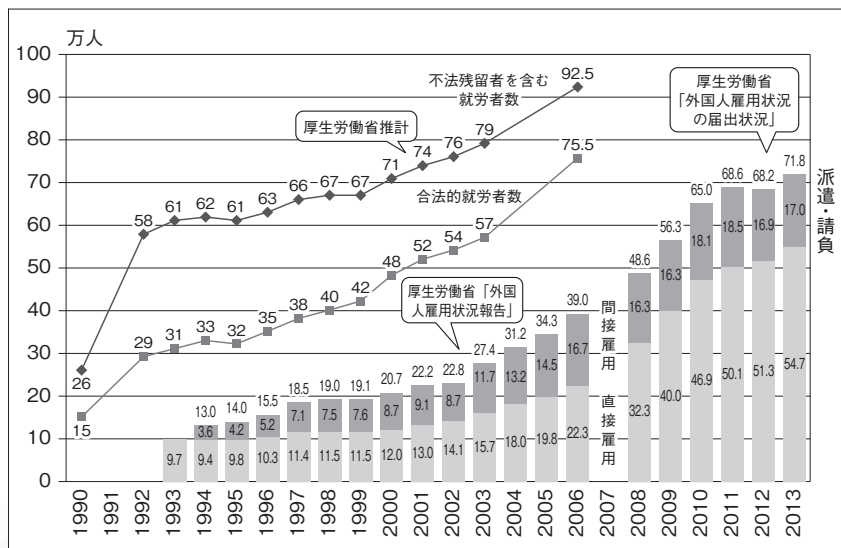
「彼のゴールは中国現地法人の総経理でしたね。彼の大学での専攻は何ですか？」

「いやいや“総経理”の話は役員面接での出来事に過ぎませんよ。彼の大学の専門については、経営学だったように思います。そうそう、在学中に簿記1級をとったという頑張り屋ですよ」

「今はどんな部門で働いているのですか？」

「中国人だからといって特別扱いをせず、日本人の新卒と同じとしています。新卒は入社後1年間は研修期間です。全員岡山の主力工場に配属し、3ヵ月を単位として工場の中の複数の部門を経験させます。そんななか、突然辞めた

外国人労働者数の推移



社会実情データ図録 <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3820.html> より

鈴木 雅一 (すずき まさかず) www.pmp.co.jp

▶座右の銘「自由在不自由中」
 ビー・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 (現三菱東京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)。



いと人事に言ってきたのです」

この事例では, 結局中国人社員は退職してしまったのだが, 後日談がある。彼は東京にある外資系のコンサルティング会社に転職したのだった。ここもたまたまPMPの顧客だった。そのアメリカ人の人事部長から, 「社長から人事部が褒められた」と前置きされ, 最近ヘッドハントした中国若手社員が大変優秀であるという話が出た。その社員は入社後ただちに日系企業の中国進出支援チームに配属された。入社時は業界未経験ということでもあり, アナリストという新卒者と同じ一番下の身分だったが, 数ヶ月で頭角を現し即戦力と認められその上のアソシエイトに昇格した。この分だと入社1年程度でさらに上のコンサルタントに昇格するかもしれないとのこと。それがこの彼だった。

PMPは顧客に対して厳格な機密保持義務を負っているのだから一切話をせずひたすら黙って聞き役に徹していたが, 興味深い事例ではある。推察すれば, 前の会社では, 自分がやりたい仕事はすぐには与えられず, このままでは自分が目指すキャリアゴールに届くものはるか先になる, そこまでは我慢できないと考えたようだ。

外国人社員を採用したものの, すぐに退職されたり, 配属先の上司や先輩である日本人社員に馴染

まずにメンタル系の病気になったり, 仕事上のミスにつながったり等々, 外国人社員を巡る労務トラブルは多い。外国人社員を採用したことで, 苦労が増えたと嘆く人事の方々には珍しくない。

最初の行き違い=雇用契約

アメリカなど外国は契約社会といわれる。言外には「日本は契約社会ではない」という意味も含まれているようだ。社員と会社の関係, 雇用関係はどうだろうか? 民法では雇用は契約の一つとして定義している (民法623条)。雇用は日本でも契約なんだとホッとすする。しかしながら, 民法によれば雇用という契約形態は諾成契約であり, 不要式契約であるとされている。簡単にいえば, 雇用関係を結ぶにあたり会社と個人という当事者間の合意さえあれば十分, 合意は口頭でも構わない, わざわざ雇用契約書という書面を取り交わさなくともよいということだ。契約書なしの契約??と頭の中に疑問符が湧き出てくる。しかしながらこれが実態。雇用契約書の作成は不要とされている。

「わが社では, 社員を採用する際, 必ず労働条件通知書という“文書”を作成している」と言われるかもしれない。これは的確な措置だが, 労働条件通知書とは労働基準法第15条の労働条件明示義務に従うもので, 誤解を避けるため

重要な労働条件については, 会社が労働者に文書で通知しなさいという意味でしかない。会社と社員双方が合意し, その内容を書面で確認し合う契約書ではない。使用者 (会社) から労働者 (社員) に一方的に労働条件を伝える書面一通り通知書でしかない。

雇用は契約として位置づけられているが, 会社と社員間の契約内容を書面で正確に規定する雇用契約書という考え方を支える労働法は日本には存在しない。契約書不要の雇用契約が日本では常識となっている。この日本の“常識”がグローバルでは“非常識”となる。

契約書不要の雇用契約では, 会社と外国人社員との間に的確な個別合意が形成されていない恐れがあり, また個別合意が細部にわたり書面で再確認されていない恐れがある。契約社会で育てられた外国人社員と契約社会ではない日本の会社との間で成立する契約書のない雇用契約という曖昧さ。労務トラブルの出発点は, ここにあるように思う。

日本の労務には, グローバルに通用する雇用契約書作成のノウハウの蓄積はまだ十分ではないようだ。一方でグローバル化の推進から契約社会で育った外国人社員の採用は増加基調だ。本稿では, 6回の予定で外国人社員の雇用契約という観点で主要なトピックを取り上げることしたい。