

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

4. 私の年収はいくらですか？ —賃金の記載の仕方—

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”の記載その1—
3. 私の仕事は何ですか？—“従事する業務”の記載その2—
4. 私の年収はいくらですか？—賃金の記載の仕方—
5. 私はWorker？ OR Staff？—労働時間の管理の記載の仕方—
6. 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—
7. 雇用は契約であることの意味—個別合意形成の重要性—

労基法が求める賃金の記載

労働基準法第15条では、会社が社員を雇い入れる際に重要な労働条件を書面で通知することを求めている。労働条件明示義務である。賃金は最も大切な労働条件の一つなので、労働基準法施行規則でさらに詳しく、賃金の決定、計算・支払いの方法、締切・支払いの時期、昇給に関する事項を具体的に挙げ、これらの事項について書面で明示しなければならないとしている。

厚生労働省が、労働条件通知書の記載事例としているフォームをご紹介します。各都道府県の労働局、所轄の労働基準監督署に問い合わせれば、労働条件通知書のひな形が入手できる。右表は、筆者の地元横浜にある神奈川労働局のホームページのものを参考に作成した通知内容だ。

概括すれば、当然のことながら、労基法第15条ならびに施行規則第5条の要件はすべて備えている。さらに最近の労働基準法改正を受けて、月間60時間を超える時間外労働の割増率を月間60時間未満とは別に記載することにもなっている等、労働法関連の要請はすべからく網羅されており、リーガルリスクフリーの完成度であ

賃 金	
1	基本賃金 月給 (400,000円) 4等級15号俵
2	諸手当の額又は計算方法 通勤手当 自宅・会社間、公共交通機関による1ヵ月の定期代相当額を支給
3	所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外 法定超 月60時間以内 125% 月60時間超 150% ロ 休日 法定休日 135%、法定外休日 125% ハ 深夜25%
4	賃金締切日 毎月末日
5	賃金支払日 当月25日 ただし、上記3は翌月25日
6	労使協定に基づく賃金支払時の控除 無
7	昇給 原則として年1回 4月に行う
8	賞与 有 年2回 原則として7月と12月に支給
9	退職金 有

る。

しかし、外国人にも通用するとは限らない。

外国人社員への処遇の提示

以下、具体的な事例を挙げて見ていこう。

初めての外国人社員が入社してくる。中国人だが日本の大学院を卒業、日本語も堪能。わが社が最も力を入れているネットワーク分野のシステムの専門家で、うちの社長が直々にヘッドハントしてきた。初対面で社長は、彼の最先端の知識と、流ちょうな日本語、それらを支える彼の頭のよさに惚れ込んだ。

「やっとな口説き落とししたんだ。雇用契約書などの手続き面は怠り

なくやってくれ。人事部長自らしっかり面倒を見てほしい」と先週、直接社長から言われた。

中国人に限らず外国人は日本人以上に金銭面に敏感と思うので、特に給料についてはキチンと文書で約束することが大事だ。社長からは初年度の年収は600万円程度にするようにと言われている。彼はまだ28歳、600万円といえぶうちでは30歳代後半から40歳代前半くらいのベテランの課長代理か第一選抜の課長クラスの年収に匹敵する。

労働局のホームページにある労働条件通知書の賃金の記載事例を参考として作成しよう。基本給は28歳であれば3等級だが、賞与を加えても600万円に届かないぞ。

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)。



特別に課長代理になる4等級とみなそう。昨年の賞与は夏冬とも1.5ヵ月だったので, これを計算すると基本給は400,000円。4等級15号俸になる。かなり高いが, 社長命令だ, これで行く。

そんな苦勞の拳句, 人事部長が作成した処遇条件が, 記載事例としてご紹介したものである。

「破格の条件です。前向きに検討してください」と伝えた。

その場でトラブル発生

「部長さん。僕は社長から少なくとも年収が600万円くらいと聞いているのですが? 月給400,000円というのは少ないですか?」

「わが社は年2回, 夏と冬にそれぞれ1.5ヵ月, 合計3ヵ月分のボーナスがあります」

「そう? ボーナスは必ず3ヵ月分は払われるのですか?」

「賞与は毎年の会社全体の業績と社員1人ひとりの成績を総合的に会社が判定して実際の支給金額は決定されます」

「部長さん。そうすると, 3ヵ月分出ないこともあるのですね。ゼロもあるのですか?」

「理論上はそうですが, 最近の業績を振り返れば, まあ大丈夫ですよ」

「会社の業績は良くても, 僕の成績によっては3ヵ月を下回ることもあるのですか?」

「規定上はそうですが, あなたは社長が見込んだ人ですからそんなことはないと思います。またわが社では標準的に働いた人の賞与は3ヵ月と決めており, その人の成績が優秀であれば3ヵ月以上支払うことも珍しくありません」

「3ヵ月以上払われる可能性があることを伺ったのは嬉しい話ですが, 部長さんの言われる標準的に働くというのは具体的にはどの程度働けばよいのですか?」

「まあ, あなたであれば普通に働いていただければ問題ないということですよ」

「部長さん, 申し訳ないですが, まだよく分かりません。少なくとも最初の年のボーナスについては, いくらになるのかを契約書で約束してください」

まずは年収の提示から

会社の賃金規程を見ると, 月給制の会社が多い。月給と夏冬の賞与の2つの柱で処遇体系を形成している。実はこの賞与が外国人からは分かりにくい。古くから日本に上陸している外資系企業では, この日本型の賞与を単にBonusとわずに, Fixed Bonus (金額が固定されている=決まっている賞与)と呼んでいる事例が一般的である。単にBonusというのは, 事情によってはゼロもありえるもので, 雇用契約書にBonusと記載するのであれば, どのような場合に

支給されるのかという支給の基本的考え方を明示したうえで, 少なくとも初年度については, 具体的な支給条件と支給額の間関係を明らかにすべきである。

事例のような月給と夏冬の賞与から構成される給与体系の場合, 以下のような記載例としたほうが外国人社員にとっては理解しやすい。

Starting annual salary is Yen 6,000,000 consisting of monthly base salary Yen 400,000 and fixed bonus, being paid in July and December, Yen 600,000 for each.

初年度の年収は6,000,000円とする。これは月額基本給400,000円, 賞与として7月・12月各600,000円から構成される。仮に賞与の支給条件として, 賞与の查定期間や期間中の勤怠の定めがあれば, これについても簡潔に説明すべきである。

厚労省お墨付きの労働条件通知書を利用しても, 年収を計算することは結構難しい。以前所轄の労働基準監督署の監督官にそんな話をしたことがあったが, 「指導通りに賞与の金額や支給要件までを明示すれば計算できるはず」と相手にしてもらえなかった経験がある。まずは年収を決めるという外国の常識は, 日本では非常識のようだ。