

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

5. 私はWorkerですか？ —労働時間の記載の仕方—

1. 契約書不要の雇用契約という分りにくさ—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ですか？—労働時間の記載の仕方—
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—

英文の雇用契約書の記載例

今回は、外国人社員を雇う場合の労働時間の考え方について考えてみたい。

最初にご紹介するのは、筆者の会社PMPで“標準形”としている記載要領である（右）。

労基法の要件を意識しつつも簡潔に

前回まで、外国人を採用する際の雇用契約書を作成する場合に、それぞれの具体的な労働条件（従事する業務と賃金）については、厚生労働省が推薦する労働条件通知書フォームなどを取り上げて、それだけでは外国人にとっては情報量としては不十分であると指摘し、外国人の視点に立って、彼らが欲する情報を的確に書き加えることを勧めてきた。

しかしながら、PMPでは労働時間については、厚労省ガイドラインをそのまま書き写したに等しい記載を勧めている。

日本の労働基準法の労働時間の記載の仕方は戦前の工場法にまで遡ることができる。Workerと呼ばれ、毎朝定刻に工場に出勤し、始業のサイレンと同時に目の前の一連の設備が動き出すことで仕事が始まり、夕刻終業のサイレンとともに設備が止まって仕事が終わ

(Working Hours)

Article XX

Standard working hours for the Company will be from 9:00 am until 6:00 pm, with a break of one hour (generally from 12 noon until 1pm), for a total of 8.0 hours of work per day. As per Article 36 of the Labor Standards Law, and within the limitations of the Overtime and Holiday Work Agreement, overtime, late night and holiday work may be requested. Unless a valid reason the Employee cannot refuse these requests.

(Holidays)

Article YY

Generally speaking holidays will be Saturdays, Sundays, National Holidays and the Year End Period (December 30th, 31st, January 2nd, 3rd), in addition to any other days that the Company decides. However due to business operations holidays may be amended.

日本語訳は以下の通りとなる。

(就業時間)

第XX条 甲の標準的な始業終業時刻は午前9時から午後6時までとし、休憩を1時間（原則として午後0時から午後1時まで）含み、実労働時間は1日8時間とする。労働基準法36条に定める時間外休日労働などの協定の範囲内で、時間外、休日、深夜労働を命じることがある。これに対しは、正当な理由のない限り就業するものとする。

(休日)

第YY条 甲の休日は原則として土曜・日曜・国民の祝日・年末年始（12月30日・31日・1月2日・3日）・その他甲の指定する日とする。ただし、業務の都合により休日を変更することがある。

るとというのが典型的な働き方の労働者（これをWorkerと呼ぶ）の労働時間管理を想定して策定された。

外国人社員を、進出している海外拠点のマネージャー要員として、あるいは将来のわが社の幹部社員候補として雇う場合、彼らは入社の時点から自分たちをWorkerとは考えていない。微妙な表現となるが、はっきりいえ

ば、彼らはWorkerを自分たちとは違う一段低い労働者階級として位置づけている。

彼らは自分たちをExempt（エグゼンプト）として位置づけている。小泉内閣時代にホワイトカラーエグゼンプション議論が巻き起こり、今、安倍内閣は高度プロフェッショナルと言葉を変えて、労働時間の管理が不要（残業が付かないと同義となる）な労働者とい

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)。



う新しい概念を導入しようとしている。工場法以来続いた従来の厳格な労働時間の規制を緩和しようとしている。

しかしながら、海外ではExemptという概念はすでに定着している。採用しようとしている外国人たちは自分をExemptと考えており、労働時間は自らの裁量で管理し、与えられた目標を達成すればよいと考えている。

そんな彼らに対する雇用契約書における労働時間の記載は、原理原則にとどめた簡潔なもので十分である。

アメリカのExempt要件との比較

参考までにアメリカでのExemptをご紹介します。要件として俸給と職務の双方の条件を満たすことが必要とされる。

まず俸給要件は原則、週給455ドル (週5万円程度。日本的な夏冬のボーナスはないため、年収では250万円程度) 以上の固定額の支払いである。日本では1,075万円を高度プロフェッショナルの最低基準としている。違いは明らかだ (労働基準法改正案を見ると、1,075万円という具体的な数字ではなく、厚労省統計である毎月勤労統計を基に算定される労働者の基準年間平均給与額の3倍を相当程度上回る金額とされている)。

さらに職務要件は、部下を持つ管理職以外に、勤務先または顧客

の財務、経理、監査、品質管理、調達、宣伝、販売、人事管理、福利厚生、法務、コンピュータネットワーク、データベース運営その他の管理等のオフィス・非肉体的業務や、高度な知識を必要とする専門職と幅広い。

日本の労働基準法を参照すれば、アメリカのExemptの中には既述の今通常国会で上程予定の高度プロフェッショナル職に加えて、営業職によく適用される事業場外労働時間 (労働基準法第38条の2)、システム関係等の専門職に適用される専門業務型裁量労働 (同法第38条の3)、本社の企画業務スタッフに適用される企画業務型裁量労働 (同法第38条の4) というみなし労働時間 (労使で定めた一定の労働時間を働いたものとみなせば残業代の支給は不要となる) の仕組みのすべてが一律に含まれているのが分かる。さらにいえば労働基準法では裁量の適用外となっているマーケティング職種までもExemptに含まれている。

一方、みなし労働時間の各制度は法が違うため詳細が異なる。事業場外みなし労働は、労働時間を算定しがたいときに限って適用可としており、営業が終日内勤して明日の顧客訪問のための提案書を作っているその日はみなし労働が適用されず残業の対象となる。裁量労働にしても、専門業務型では

不要とされる個々人の同意が企画業務型では必須との定めがあり、対象業務の判定も細かい。バラバラの時期に成立したため、当時の事情を別個に反映しているとはいえ、並べてみると分かりにくい仕組みである。

アメリカのExemptは単純明快。ホワイトカラー職種は労働時間ではなく成果で働くべきだ、残業代の支給対象から外そう、貢献すれば手厚く処遇しましょうという理屈だ。

Worker基準の時間管理の非常識さ

日本で働こうとする外国人は新卒者も含めて、自分たちがExemptであることに疑問を持たない。要は日本の工場労働者 (ここでは区別するためWorkerと呼んだ) であろうとホワイトカラーであろうと労働者としてWorkerを基準とした労働時間管理を行おうという考え方が、日本の常識、海外の非常識なのである。

今やWorkerといわれる二次産業従事者は労働人口の24.8%にまで減り、サービス業に代表される三次産業従事者は70.2% (数字はいずれも総務省労働力調査による) にまで拡大している。ホワイトカラーの大半はこの三次産業従事者であることを考えると、労働基準法の労働時間管理の基本概念が今の日本には合っていないようにも思える。