

# 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

## 6. 何をしたらクビになりますか？ —退職・解雇の記載の仕方—

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ですか？—労働時間の記載の仕方—
6. 何をしたらクビになりますか？—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—

### 解雇トラブルの芽を摘むために

今回は、円滑に雇用契約を解消するための準備について。雇用契約書上では、どんな記載をしたらよいかを考えてみよう。

雇用契約書を結ぶときは、会社側と労働者は極めて良好な関係にある。会社は新しく入社する社員には事業の発展に大きく寄与してくれることを期待し、その社員は会社で思う存分に活躍する夢を胸に抱いている。双方とも、できれば長く勤めてほしい、勤めたい、と願っている。だが、そんな蜜月の関係は現実には長くは続かない。アイツを辞めさせたいとか、もう辞めたい、というようなことも往々にして起きてくる。

解雇や契約社員の雇止めを巡るトラブルは多い。リーマンショック後の数年間は不況の影響もあり、厚生労働省の個別労務窓口では最も件数の多い相談が解雇関連であった。アベノミクス効果のゆえか、昨年あたりから解雇の相談は若干減少傾向にありハラスメントが相談のトップに躍り出たとはいえ、解雇を巡るトラブルが企業にとって最も頭の痛い問題であることに変わりはない。

正確に原因分析できるほどのデータは持ち合わせていないが、筆

者の経験から、外国人社員が相手となった解雇関連のトラブルは、日本人以上に難しくなるような実感を持っている。社内での話し合いでは納得せずに、弁護士を雇い労働審判や労働裁判にまで発展することも珍しくない。結果として解決までにはずいぶんと時間を費やす事例や、金銭和解にこぎつけてもその解決額が会社の予想を上回る事例も散見される。日本人は争いに際してある程度のところまで相手との妥協を考えるが、外国人は徹底的に戦う傾向があるのだろうか？ 彼らにとって日本は就労機会をたまたま得た国の一つでしかなく、いざとなれば母国に帰るといった選択肢を持つゆえに、その分、強気になれるのかもしれない。それとも教育、文化や社会風土の違いが、トラブル時の対応に影響を及ぼすのだろうか？ これらに正確に回答できる用意は筆者にはないが、トラブルになったときは面倒になるかもしれないという予測

の下で事前に準備することは、リスク回避策として賢明であろう。

### 労基法の定めに準じた記載例

労働者を雇い入れる際の雇用主への労働条件の明示を義務づけた労働基準法第15条は、その施行規則第5条第1項で、雇用主が明示すべき各事項についてさらなる定めをしている。退職・解雇については、「退職に関する事項（解雇の事由を含む）」とあるが、具体的には退職と解雇の際の事由ならびにそれぞれの手続き等を明示しなければならないとされている。労務管理の実務面では、退職・解雇の事由ならびに手続き等を書面でいちいち書き記すことに替えて、退職・解雇に関する就業規則の該当部分の参照条文を記載し、さらに参照された就業規則の該当箇所のコピーを添付することで対応することが多い。

英文雇用契約書上で、係る記載を示すとすれば、例えば、下の通

#### RESIGNATION AND TERMINATION

Mandatory Retirement is Age 60. In the case of Voluntary Resignation, should you wish to resign you must give at least 30 days written notice to the Company and this must be approved. In addition, regarding Resignation and Termination, you should refer to Article XX of the Rules of Employment, attached.

(日本語訳)

退職並びに解雇

定年は満60歳である。依願退職の場合少なくとも30日前に書面による退職願を会社に提出しなければならない。その他退職並びに解雇に関する事項は当社就業規則第XX条に定められており、当社就業規則の該当箇所を添付するのでご参照ください。

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」

ピー・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)。



りとなる。

### 転ばぬ先の杖として詳細記載例

労基法上では, 雇用契約書の退職・解雇については上記で十分だろう。しかしながら, 後日, 不幸にも解雇のような事態になった際に, これで十分だろうか? あの社員には辞めてもらいたいというような事態になってから, 雇用契約の円滑な解消の交渉を開始してもうまくはいかない。お互いが蜜月状態にある雇用契約を結ぶ時点で, 雇用関係の解消という厳しい局面での会社側のロジックを整理し相手に理解させておくことは, 万一の事態に備えるための必要な策に他ならない。日本の労働法や判例の蓄積により, 外国とは異なり日本では解雇が不自由だ。それだけに, いざとなれば雇用契約を円滑に解消できるような工夫を雇用契約書を作成する時点でしておくことは大切だと考える。転ばぬ先の杖である。

海外での雇用契約書例を見ると, 特に解雇につながるような, 会社経営にとって重要な遵守事項についても詳細に記載されている。その記載内容は, 日本の就業規則の記載を含めて比較しても, より詳しく具体的に記述されている。また解雇や退職となった際にいかに会社を守るかという点も踏まえて, 具体的に記載されている項目もある。

1. まずは, 機密保持について。会社には, 競合会社等他社へは流出させてはならない機密情報がある。以下が標準的な記述例。退職後の機密遵守にも忘れずに触れておきたい。

(Confidentiality)

The Employee understands that the Company is engaged in a highly specialized business with extremely specialized information and agrees to abide by the following.

However information that is already publicly known to other parties is not included. In addition, individual information means that known to each Employee and their respective destinations, including all individual information related to all business engaged in by the Company.

(抄訳) 社員は会社が極めて専門性の高い情報を持つ高度に専門的な業務を営むことをよく理解し, 以下に従うことを約束する。ただし公知の情報は対象外とし, 社員はじめ会社関連の全ての個人情報を含む。

1) The Employee will maintain the confidentiality of all information that became known to them during the duration of their employment, and will ensure this information is not leaked to a third party either during or past employment.

2) At the Company's request, the Employee must be able to return at any stage all information that has been made known to them.

(抄訳) 1) 在職中に知り得た情報は退職後も含めて機密とする。2) 社員は要求に応じて知り得たすべての情報を返却する。

2. 次は競合他社への転職制限条項。社員の職務, 地位によっては, 一般的な機密情報の保持義務に加えて, この条項は必須である。解雇だけでなく, 社員からの依頼退職の際にぜひとも備えておきたい事項である。よく, 解雇や退職の直前にこのような趣旨の誓約書を取りたいとの相談を受けるが, それでは遅すぎる。

(Non Compete)

Without the Company's prior consent the Employee must not seek employment at a competitor, be appointed to a Directorship, nor start up their own business. However this clause is only valid for 12 months (判例では24monthsで認められた例もあるが, 一般には1年程度が妥当) from the resignation from the Company.

(抄訳) 会社の事前の合意なしに, 社員は退職後1年間は競合他社に雇用, 役員として就任または自ら競合する事業を起こしてはならない。

3. 兼業の禁止。

(Outside Business)

Without prior Company approval the Employee is not to be simultaneously employed by another Company, be appointed to a Directorship, nor start up their own business. In addition, without prior approval the Employee is not to accept the presentation of a lecture or paper, and neither is to address any form of the media.

(抄訳) 会社の事前合意なしに在職中の兼業を禁止するとともに, セミナー, 論文発表, メディアの取材に応じてはならない。

4. 知的財産等の所有について。

(Rights)

All ownership of intellectual property (Copyrights, patents, utility model rights, rights of design, trademark rights, trade secrets, all knowhow and all that are related to the Company's property rights shall here forth be known as "Intellectual Property Duty Rights".) created by the Employee during the course of business shall always be and shall remain the property of the Company. Even upon retirement the property rights remain with the Company.

(抄訳) すべての知的財産権限は会社へ帰属し, 退職後も同様とする。

5. 会社の風評。

(Reputation)

The Employee agrees that they will maintain the reputation and confidence in the Company, and will not undertake any activities that will have adverse affects on outside parties, nor engage in any unfaithful acts.

(抄訳) 会社の名声を傷つけるいかなる行為も禁止する。

6. 会社の方針, 規則, 指示命令への遵守義務。

(Observance of Regulations)

The Employee agrees to abide by the Company's internal regulations, instructions and policies, enhance the development of the Company's philosophy, observe compliance, seek improvement in the working environment and observe all other Company rules.

(抄訳) 将来的に策定されるものも含めて, 社内ルール, 指示命令, 方針に従い, 法令順守を誓わせる。

事前にこれらのことを約束させておけば, 将来のトラブルへの予防となると考える。

記載例 (上) を挙げておくので, と思われる事項についてはぜひ参考とさせていただきたい。と  
個々の外国人採用に際して適する