

# 海外拠点における労務管理の法的留意点

～英国・欧州の実例を参考として～



アシャースト ロンドンオフィス  
パートナー / 欧州ジャパンデスク代表  
岩村 浩幸

## 1. はじめに

日系企業が海外に進出し始めてから数十年がたち、多くの企業において現地従業員の雇用に関してかなりの経験が蓄積されてきていると思われる。半面、M&Aなどを通じて新規に進出する会社における問題や、頻繁に改正される現地の法律への対応など、さまざまな側面で従業員にかかわる法律問題は頻繁に発生している。本稿では、主に英国・欧州の実例を参考としながら、海外拠点における従業員の雇用・解雇などに当たって日系企業が頻繁に直面する問題と対応策の例を紹介する。

## 2. 採用におけるポイント

現地従業員の採用において日系企業がよく見逃す問題点としては、(i) 差別とみなされるような条件の禁止、(ii) 個人情報の取り扱い、のふたつがあげられる。

最初の点に関しては、採用の段階であっても、差別とみなされるような条件に基づいて応募者を選別することは違法とみなされる国が多く、企業が対象者に対して補償金を支払うようなことにつながる可能性もあるために注意が必要である。たとえば英国の差別を禁止する法律であるEquality Act 2010 (2010年平等法)のもとでは、以下のような理由での差別を禁じている：

- ・性別（妊娠および出産・育児によるものを含む）、婚姻関係（シビルパートナーシップを含む）、性転換
- ・人種、肌の色、国籍・民族的出自
- ・障がい
- ・性的指向
- ・宗教や信条
- ・年齢
- ・パートタイムまたは有期契約といった雇用形態

特に英国を含む多くの国ではこれらのような差別から派生した損害に対する補償金については上限が定められていないために、従業員の採用・雇用においては差別とみなされるような採用基準を設けたり、行為を行うこと防ぐような仕組みを設けたりすることは最も重要なコンプライアンス上のポイントのひとつである。

また個人情報の取り扱いについては、応募段階で提出される個人情報についても、各法域の個人情報保護法に基づいて、個人情報を処理することが求められる。たとえばEUの個人情報保護法であるGeneral Data Protection Regulation (GDPR、一般情報保護規則)のもとでは、応募者の個人情報に関して以下のような取り扱いが求められる：

- ・応募者から提出された情報を同意なく応募された職種の採用目的以外に利用しない
- ・応募者に対して適切な情報を伝える（情報処理の概要、担当者の連絡先、応募者が個人情報に対してもつ権利 など）
- ・採用の判断に必要な情報以外は収集しない
- ・採用に関する手続きが終わった後は必要な情報以外は速やかに削除する

## 3. 雇用契約におけるポイント

日本でも従業員を雇用する際に雇用契約を結ぶことは重要であるが、従業員の入替わりがより頻繁な海外の拠点においては、しっかりとした雇用契約を締結することは日本以上に重要である。また、雇用契約とひと口に言っても、国によっては契約にはさまざまなドキュメント・法律に含まれる条件が明示的・暗示的に含まれることも認識すべきである。たとえば英国においては従業員の雇用条件を正確に確認するためには、以下のようなドキュメントの内容を確認すること

が必要である：

- ・雇用に当たって提示されたオファーレター
- ・雇用の際に結ばれる主たる契約書（employment agreement）
- ・取締役などの上級役職者の雇用の際に別途結ばれる契約書（service agreement）
- ・従業員ハンドブック
- ・制定法における権利

特に従業員ハンドブックに関しては英国においては contractual（契約条件の一部となり雇用主が一方的に条件を変更することが困難）と non-contractual（契約条件の一部とはみなされないために状況に応じて雇用主がその内容を変更できる）に条文が分けられることが多いために、この違いも理解しつつ従業員との契約条件を判断することが重要となる。さらに、欧州の国々においては（たとえばドイツなど）、労働組合との団体契約にも従業員の権利を定める重要な条文が含まれることが多いために、これらの契約の内容を把握することも重要である。

#### 4. 雇用期間中の権利に関するポイント

雇用期間中には従業員が有するさまざまな権利に対して会社は気を配ることが必要となる。これらの権利は国により大きな違いがあるとともに、頻繁に変わることがあるために、その進展には常に注意を払うことが必要であるが、たとえば英国での主要な従業員の権利には以下のものが含まれる：

- ・最低賃金の権利
- ・最大労働時間
- ・最低有給日数
- ・傷病手当
- ・休業の権利
- ・家庭にやさしい権利（family friendly rights、母性休暇、母性手当、育児休暇 など）
- ・年金の権利
- ・選択可能な働き方の権利（flexible working）

これらの権利に関しては雇用契約やハンドブックなどに含まれる条文を通じて制限を設けることも可能であるが、その際には制限の文言に対して高い明確性などの条件が求められることが多いために注意が必要である。加えてコロナ禍において従業員の働き方も変わり、会社が副業を認めることも増えてきているが、両方の仕事に費やされる合計の勤務時間が週の最低労働

時間を超えてはならないとしている国もあるために、副業を認める場合にはその本業へのインパクトを十分に検討することが必要となる。このように、従業員の権利が法律の改正により変化していることにより、会社のこれまで通りの行為が法律に違反しているとみなされることがないように、定期的に法律をチェックするとともに、それに基づいて雇用契約のひな型や従業員ハンドブックをアップデートすることが非常に重要である。

日系企業においては、日本からの駐在員が現地社員とは異なった待遇で扱われることも多いが、このような行為が現地従業員に対する差別であるとみなされることがないように注意すべきである。たとえば、英国の判例では、ある銀行において、現地の従業員ではなく、日本人がマネージャーのポジションに昇進をした主な理由が日本語の能力であったことに対して、差別であるという判断が下されたことがある。本件においては昇進の対象となった職務において日本語が話せることの必要性が低かったことや、現地従業員がその他の条件を満たしていたことが、昇進において国籍による差別が存在したとみなされることにつながった。また英国の別の判例では、現地のマネジメントが開く重要なミーティングが英語以外の本国の言葉のみで行われたことで、現地で採用された英語のみを理解する社員が不当に取り扱われたと判断された判例もある。そして国によっては同一労働に対しては同一賃金を支払わなければならないなどの法律もあるために、同じ仕事をしている駐在員の給与が現地社員の給料と大幅に異なるという場合には、それを正当化する適切な理由を検討することが必要となる。差別に関しては、従業員が取引先などから差別を受けていることを雇用者が認識していたにもかかわらず適切な対応策をとらなかった場合には、雇用者がその責任を追及される可能性があることにも注意すべきである。

裁判の判決は事件ごとの事実の違いにより大きな影響を受けるために、昇進の際に日本語の能力が検討されること自体が直ちに違法とみなされるとは限らない。しかし、各国の差別にかかわる法律に照らして、差別とみなされうる特定の特徴（国籍、性別、年齢など）に基づいて従業員を有利・不利に取り扱う可能性がある社内の仕組みについては、日系企業の子会社の管理において十分に気を付けることが必要である。

加えて国によっては従業員組合（Works Council）

の存在についても注意が必要である。Works Councilの有する権利は国によって異なるが、従業員の権利に影響を与えるような会社の決定に関してWorks Councilが共同決定権をもつようなケースもある。たとえば従業員に新たに適用されるポリシーの展開に際してはWorks Councilへのコンサルテーションの必要性も鑑みたスケジュールの設定、または必要に応じてポリシーの内容の変更などが求められる可能性があることには注意すべきであろう。

## 5. 企業買収の際の雇用契約の問題

海外の企業を買収して現地に進出する際にも、買収交渉中の手続きおよび買収後の会社の運営において発生する雇用法上の問題については注意が必要である。

たとえば、国によっては企業買収の際に、従業員に対して売り主および買い主がコンサルテーションを行うことが法律上求められる。たとえば英国においては、事業売却の際には従業員に対してさまざまな情報を提供するためのコンサルテーションを行うことが求められている。このようなコンサルテーションの目的は従業員からの同意を得ることではないため、コンサルテーションを通じて従業員が取引に反対をしたとしても、売却を中止しなければならないわけではない。しかし、コンサルテーションを適切に行わないことにより、その後従業員からのクレームが提起されたり、売却のスケジュールが遅れたりする可能性があるために、このような要件については事前に確認をしたうえで、案件のスケジュールに盛り込んでおくことは非常に重要である。

また日系企業が買収した対象会社の給与体系や福利厚生が、本社と比べてよすぎるような場合に、買収直後に対象会社のこれらの待遇を日本の本社や他の子会社のレベルに下げようとする会社は非常に多い。しかし、現実的にはこのような行為を買収直後にリスクが小さいかたちで行うことは非常に難しいことにも注意すべきである。従業員の雇用条件は従業員との雇用契約において定められているために、これらの条件を会社側が一方的に変更することは契約違反とみなされる可能性があるうえに、国によっては、雇用契約が必ずしも引き継がれない事業売却の際にも、買主が買収対象会社の従業員を同じ条件で引き継ぐことが求められるような法律も存在しているために（EUにおいてはTransfer of Undertakings Directive 2001）、

買収を契機に従業員の条件を変更することを検討している際には、それが可能であるかを事前に調査しておくことが求められる。

加えて、マネジメントなどにかかわる社員・取締役などとの契約に関しては、買収実施の際に見直しを行うことが推奨される。企業買収において特に対象会社がスタートアップなどの場合は、創業者たちと対象会社の間で雇用契約・サービス契約が適切に結ばれていなかったり、過度な好条件で結ばれていたりすることも多い（ストックオプションの供与、取締役としての任務を解くことができない、多額の固定給 など）。買収後にこれらの雇用契約の条件を変更することは一般の社員との契約を変更することと同じであるために、会社側が一方的に変更することは難しい。ただし買収のタイミングにおいては買収の際の条件として雇用契約の条件を変更することは許される可能性が高いため、この機会を利用して買収において対価を受け取ることになる従業員や取締役との雇用契約の条件は変更するか、または新規に契約を締結し直すことで、買収後に柔軟に体制を変更できるようにしておくことが推奨される。

## 6. 解雇の際の雇用法の問題

解雇に際しても、どのような状況で適切に解雇できるかは雇用契約、従業員ハンドブック、制定法などを検討したうえで判断を行うことが求められる。

解雇に関する法的な要件は国により大きく異なるが、多くの国において解雇に当たっては (i) 適切な理由に基づいて、(ii) 適切な手続きを経て、解雇することが求められる。たとえば英国においては以下のような5つの理由（公正な理由）で解雇を行うことができる」とされている：

- ・当該被用者の能力または資格に関するもの
- ・当該被用者の行為に関するもの
- ・当該被用者が整理解雇の対象であったこと
- ・当該被用者を雇用し続けることが法的義務または制限の違反となること
- ・その他解雇を正当化することができるような実質的な理由があること

またこれらの理由に基づいて解雇をする際も、それぞれの理由に対して法律に定められた手続きののって行われることが必要となる。たとえば整理解雇

に当たっては、解雇する人数によっては当局への届け出、従業員に対するコンサルテーションの実施、適切な手続きに基づいた対象者の選択など、かなり詳細な手続きを経ることが法律では求められている。加えて、従業員ハンドブックにも解雇に関する手続きが記載されていることもあるために、たとえばある従業員のパフォーマンスが悪い場合には、ハンドブックなどに記載されている手続きにおいて、従業員にパフォーマンス改善の機会を与えることが求められていることも多い。このような手続きを無視してすぐに解雇の通知を出すことは、制定法の違反だけでなく、従業員との雇用契約の違反とみなされる可能性もあるために、注意が必要である。特にパフォーマンスに関しては、日本からの駐在者が現地従業員のマネージャーとなっている際に、駐在者が定期的に変ってしまうことで、現地の従業員の適切なパフォーマンスの継続的な評価が途切れてしまい、解雇の際に正当化できるような評価が残っていないということも多いため、このようなことを防ぐための仕組みを設けることは非常に重要である。英国においては、これらの理由および手続きに違反して行われた解雇は、不公正解雇（unfair dismissal）とみなされることで、現職復帰・再雇用や保証金の支払いなどが雇用者に対して命じられる可能性がある。

また従業員を解雇する際には、不満をもった従業員が裁判を起したり当局へ内部通報を行ったりするなど、さまざまな予期せぬ問題が発生する可能性もある。一般的には従業員に対して退職金などを支払うことでこのような権利を放棄させるための契約（Settlement Agreement）を結ぶことが多いが、たとえば英国においてはこのような契約を結ぶ際には従業員が弁護士により代理されていなければならないなどの要件もあるために、注意が必要である。

このように従業員の解雇の際にはさまざまな問題が発生する可能性があるが、このような問題を最小限に抑え、必要に応じて会社が合法的に従業員を解雇できるようなかたちで準備されている雇用契約と従業員ハンドブックを、定期的に確認することが重要である。特に国によっては、解雇通知の期間に関して、法律で解雇の最低通知期間が決められている国もあるうえに、このような期間が従業員の勤続年数などに応じて変わってくることも多いため、雇用契約や従業員ハンドブックが制定法に定められた期間と矛盾しないようにすることも必要である。反面、米国のように即時解

雇が認められるような国もあるために（一般的にはAt Willと呼ばれる）、自社の解雇に当たっての権利・義務を正確に把握することは、会社のリソースを適切に管理するためにも非常に重要であろう。

## 7. まとめ

雇用に関する法律は国によって大きく異なるうえに、その対応策も大きく異なることが多い。本稿であげた例は主に英国・欧州で起こりうる問題とその対応策になるが、日系企業においては各国の法律や慣行を適切に理解したうえで、ポリシーやひな型などの仕組みをしっかりと設けるとともに、その運用に関しても担当者が理解をしたうえで行うことが、雇用の問題から発生する会社のリスクを最低限に抑えるために非常に重要である。

（筆者紹介）

アシャー・スト法律事務所ロンドンオフィス会社法部門パートナー。M&Aやジョイントベンチャーなどを通じた日系企業の欧州への進出と、その後日系企業が直面する日々の法律問題（GDPR、競争法、契約、訴訟、雇用法）に関するアドバイスに豊富な経験を有する。英国と米国の弁護士資格を有し、英国では15年以上にわたり日系企業に法律アドバイスを提供している。

