

原口综合法律事务所

邮编 105-0011 东京都港区虎门一丁目4番3号
NT 虎门大楼 9层
电话: +81 (3) 6205-4404 传真: +81 (3) 6205-4405
邮箱: kharaguchi@haraguchi-law.com

外国劳动者在日本的劳动纠纷

原口综合法律事务所
所长律师 原口 薰

1. 序言

最近，本事务所频繁的为外国劳动者代理了一些劳动案件。在针对外国劳动者案件的众多争议点中，我想要特别说明一下关于公司根据员工守则开除员工的问题。

2. 劳动合同和员工守则的关系

当用人单位雇佣劳动者时，应当与劳动者签订劳动合同，并在其中规定工资，工作时间和其他事项（劳动合同法第4条第2款）。用人单位在制定员工守则时必须听取工会或者劳动者代表的意见（劳动基准法第90条第1款），然而，员工守则是用人单位在没有劳动者同意的情况下自己可以制定的。因此，如果用人单位没有合理的通知劳动者员工守则的内容，员工守则并不直接构成劳动合同的一部分（《劳动合同法》第7条；在涉及员工守则变更时根据第10条）。

3. 将员工守则告知劳动者的方法

有关这个问题的一个事项是应当用哪一种语言告诉劳动者员工守则的内容。有一种说法是只要员工在日本公司工作，那么用日语告知员工也是可以的。然而，如果一个属于跨国财团的公司，正如在这个案件中是一家跨国公司，那么不可避免的是员工来自很多不同的国家，并且工作中用英语交流。在这样的公司中，员工使用英语交流；日本公司的外国员工并不被要求必须会日语；劳动合同也用英语签订；工作语言也是英语（开除通知也是英语版本）。在这样的公司中，只用日语通知员工员工守则的内容是不合理的，因此英文版本的通知也是必要的。

4. 员工守则英文译本当中出现的问题

在跨国公司中，英文版本的员工守则通常会附在日语版本之后，日文版的员工守则通

原口综合法律事务所

邮编 105-0011 东京都港区虎门一丁目4番3号
NT 虎门大楼 9层
电话: +81 (3) 6205-4404 传真: +81 (3) 6205-4405
邮箱: kharaguchi@haraguchi-law.com

常要向对用人单位有管辖权的劳动基准办公室报备（劳动基准法第 89 条），因此日本版本的员工守则被视作是官方版本。

然而，在一些员工守则中，日文版和英文版之间会有一些翻译上的差异。在这个案件中，我们不能认定日文版的员工守则已经向非以日语为母语的员工通知过。因此，员工守则并没有成为劳动合同的一部分并且，在这种情况下，根据员工守则开除员工是不被允许的。而我们的上一个案件就是在抗辩员工守则中禁止员工骚扰他人，如果员工实施了骚扰行为，用人单位能否根据员工守则直接开除员工的问题。

如果日文版本员工守则中对“骚扰”的定义为：“让别人感到不快的行为”，然而英语的版本是：“未经他人同意或者是冒犯别人的行为。”这两种语言的员工守则针对这一定义具有实质性的差异，然而对于在外资公司工作的并不会日语的员工来说，很难证明用人单位已经让他们知道了日语员工守则的真正内容。所以，公司很难针对这个定义来单方面开除员工。

5. 结论

员工守则只有在用人单位合理告知员工的情况下才能成为劳动合同的一部分。当用人单位雇佣外国员工并不要求他们会日语时，用人单位应当用英文通知他们员工守则的内容，但是当日文与英文版本的员工守则出现差异时，日本版本针对员工来说依然是不可知的。在这种情况下，用人单位根据日文版本单方面开除员工是不被允许的。

（完）