



テキサスから見る八木弁護士の法律ワールド 3

雇用時の「三種の神器」

今回は、テキサス州で事業展開する際に欠かせない労働法のうち、特に雇用時に重要となるポイント及び「三種の神器」(①オファーレター、②各種禁止合意、③従業員ハンドブック)について解説します。

他州と異なるテキサス州労働法

米国各州は、最低基準である連邦法に上乘せして、さらに労働者を保護する州法を制定できます。しかし、私たちの住むテキサス州は、カリフォルニア州やニューヨーク州と異なり、大都市がある州の中では原則として労働者保護のための上乗せ規制をしていない例外的な州です。これがテキサス州が雇用主にとって有利であると言われる理由であり、企業のテキサス州進出を後押しする理由の一つとなっています。例えば、Title7(差別禁止を規定する公民権法第7編)など、連邦法の多くは従業員数15人以上の民間企業のみ適用されるため、テキサス州では連邦法の最低ラインの労働者保護規制ですら適用されない中小企業が数多く存在します。

雇用時の「三種の神器」について

1. オファーレター (Offer Letter)

採用候補者に対しては、オファーレター(基本的な雇用条件を記載した書面)を提供することが一般的です。法律上必須の書面ではないものの、雇用条件を明確化するために実務上重要なものとなります。しかし、これまでのオファーレターの作成経験から、以下の点に特に注意が必要です。

まず、ほとんどの従業員が「At Will Employment」であることは当然の前提ですので、オファーレターの文中にさらっと記載するのではなく、誤解を防ぐためにも冒頭部分に太字で記載することをお勧めします。この「At Will Employment」は、「随意雇用」と訳されますが、これは雇用関係を双方が自由に解消できることを意味します。米国のドラマやテレビ番組で見られるような「You are fired!」と、いとも簡単に解雇を言い渡される場面は、解雇権が非常に限定された日本の企業文化からすると驚くかもしれません。日本の雇用概念を一旦改め、「毎日新しい雇用契約が任意に更新されている」と考えると分かり易いかもしれません。さらに、Job Descriptionの項目は具体性が求められますが、その最後に「その他上記に関する業務一般」が仕事内容に含まれることを忘れずに記載しましょう。後々「Job Descriptionで明記されていない業務は自分の仕事外である」といったトラブルを防ぐために重要です。

2. 各種禁止合意 (Restrictive Covenants)

次に採用時に忘れてはならないのが各種禁止合意 (Confidentiality/Non-Compete/Non-SolicitationなどのRestrictive Covenants)です。秘密漏示を禁止する秘密保持契約は一般的にも理解が進んでいますが、Non-Compete(競業禁止義務)条項は古くて新しい問題です。同条項は、その従業員の競業を禁止するものですが、職業選択の自由(=転職の自由)を制限することから、特に近年においては、多くの裁判所でその有効性に懐疑的な見解が示されています。有効性のキープポイントは、(1)期間、(2)場所、(3)内容の妥当性です。テキサス州では(1)禁止期間を1~2年とする内容が一般的ですが、(2)どのようなテリトリーを設定し、(3)どのような職種・業態を対象とするのかは、その従業員の従前のポジション(職種、与えられていた権限、営業範囲など)により千差万別です。広範囲な制限を設定すると、その条項そのものが無効となるリスクがあり、裁判官によりその有効性の判断が異なることもあります。よって、「仮に条項が無効であったとしても裁判官が有効な範囲に書き換えることができる」という条項を盛り込み、可能な限り有効性を担保することが重要です。現在、連邦政府(労働局)が規則制定を検討しているた

め、これは注視されるべき分野です。また、Non-Solicitation(従業員の引き抜き、クライアントの横取り禁止等の条項)も見落としがちですが、雇用時に締結しておきましょう。英米法では、一般的に合意が有効であるためには双方が利益を得る要素(約因: Consideration)が必要ですが、雇用時にこれら一連の合意を交わしておくことでその有効性も確保できるのです。

3. 従業員ハンドブック/マニュアル (Employee Handbook/Manual)

従業員の業務が始まると、職場での一般的なルールが重要となります。ハンドブックはマニュアルと一般的に呼ばれ、日本では「就業規則」に相当します。ハンドブックは、厳密には契約ではないものの、従業員が違反した場合には懲戒の根拠となるので、実務上重要な書面です。内容を理解し、違反があれば事務的かつ一貫性をもって忠告や罰則を行ってください。小さな違反であれば口頭でもよいですが、メールで通知したり、Employee Fileに記録する等、何らかの書面で記録することをお勧めします。なぜなら、その記録が解雇する際に企業側に有利に働くからです。例えば、その記録に基づき正当な理由による解雇(Termination for Cause)であれば、違法な差別等のクレームに対しても有効であり、従業員の解雇は失業保険給付の対象となりません。また、汎用的または他州の法律に基づいて作成された場合、知らず知らずのうちにテキサス州法以上の手厚い保護や保証を与えている場合もあるため、ここテキサス州の法律や実態に合わせて、ご自身の会社の要請がきちんと反映されているのか、無効な条項が含まれていないかを今一度確認されることをお勧めします。なお、日本のような法律で定められている「周知要件」はありませんが、後々ハンドブックの内容を知らなかったと言われたいために、従業員が就業当初段階でハンドブックを確認・理解した旨をメールなどでも良いので記録として残しておきましょう。

3. 最後に

一般的な説明は以上のとおりですが、もちろん業態・企業ごとに内容は異なります。テキサス州労働法や「三種の神器」を理解、運用することにより、訴訟等のトラブルのリスクを軽減させることができます。今回は、労働法分野では訴訟リスクが最も高い解雇時の注意点・実務を取り上げる予定です。その他、事業・生活に欠くことのできない身近な法律問題を取り上げたいと思いますので、聞きたいテーマがありましたら、どうぞお気軽にメール等でお知らせください。



Adair Myers Stevenson Yagi PLLC
弁護士: 八木 謙一

(免責事項)

当コーナーは、読者の皆様が身近に感じられると思われるトピックについて分かり易く一般的な法律知識(あくまでもテキサス州法である点ご留意ください)を提供する場所であり、具体的に法的又はその他のアドバイスを提供することを目的としたものではありません。記載内容の正確性の確保に努めていますが、その利用によって利用者等に何等かの損害が生じた場合でも、本誌関係者は一切の責任を負いません。

日本法監修: 浅井綜合法律事務所
弁護士: 科塾(しの) 貴広