

## 改訂版 はじめに

本書の初版が刊行されて、はや8年が経過しました。この間、働き方の多様化という大きな流れを受け、労働法制にも大幅な改正が加えられました。本改訂版では、これらの法改正に準拠し、モデル条文を大幅に書き換えました。

本改訂版で盛り込んだ、この間の法改正に関連した内容としては、残業割増率の変更、年休の時間単位付与、年休5日の強制取得、フレックスタイム制、70歳までの就業確保措置などがあります。また、法改正対応以外の観点からも見直しを行い、年休の基準日付与方式の追加、サービス上の遵守事項の追加等をいたしました。そのほか、いわゆる定額残業代制について、新しい最高裁判例が出されたことを受け、給与規程の年俸制の条文を新しいものにしていきます。

育児介護休業関連法は、この数年間で目まぐるしい改正がなされ、仕事と子育ての両立という社会的課題に対応してきています。もちろん、本書では2022年10月1日施行の出生時育児休業制度を含め、最新の育児介護休業法の改正に対応しました。また、新しい労務管理の課題であるハラスメント防止規程や、テレワーク勤務規程なども、あらたに掲載しています。

そのほか、就業規則のない組織でも必須とされる、雇用契約書（労働条件通知書）についても、Plain English style のものを見本として挙げました。

本改訂版の英文は、Plain legal English という初版で提唱した英文の書き方をさらに徹底し、よりわかりやすい英文を目指しました。例えば、この改訂版では法律英語でよく使われる“shall”を一切使わないという書き方を採用しています。Plain English という手法は、英語圏では、公的機関の文書について義務付けられている国も多く、そのメリットは広く実証されています。しかし、わが国では、まだまだその認知度は高くないようです。英語を母国語としない我々にとって

は、まずは冠詞の使い方などの文法の規則、コロケーションの誤りなど、Plain English 以前に超えるべき壁が高いからかも知れません。しかし、英語を母国語としない我々であるからこそ、Plain English を学び実践する価値は大きいのです。Plain English は英文を早く楽に間違いなく書き、読み、理解するために必ず役に立ちます。

本書は、就業規則の作成だけでなく、法律英語、契約英語の基礎を学ぶすべての方にとっても必ず役に立つものと確信しています。

グローバル化の波は、このところ COVID-19 のパンデミックにより一時的に鎮静化している状況です。しかし、このパンデミックが収まった頃、この波は必ずまたやって来るものと思われま

す。2018 年に発効した CPTPP などの外国との経済連携協定により、日本企業にとっての海外進出の動き、また外国からの企業進出の動きは、今後もいっそう拡大するものと予想されます。これら事業の国際化に伴って発生する人事・労務管理の課題は、ますます複雑で高度なものになってくるでしょう。

最後になりますが、本改訂版の出版に際して大変お世話になりました株式会社日本法令の岩倉春光様、伊藤隆治様、校正のお手伝いをしていただきました倉田かおる様、Master Glossary 作成のお手伝いをしていただきました星美穂様に、この場をお借りして厚くお礼を申し上げます。

2022 年 7 月

著者を代表して  
倉田 哲郎

## Foreword to the revised edition

It has been eight years since the first edition of this book was published. During this period, labor laws have undergone significant revisions in response to the major trend of diversifying work styles. In this revised edition, the provisions of model articles have been substantially rewritten to comply with these legal revisions.

Some of the contents incorporated in this revised edition that is related to the recent changes in the law include: changes in the overtime premium rate, granting of annual leave on an hourly basis, compulsory acquisition of five days of paid annual leave, flextime system, and measures for securing post-retirement job opportunities up to the age of 70. Other than compliance with the changes to the law, from the managerial standpoint, we have also added a system for granting annual leave on a base date, and items of compliance requirements for service.

In addition to the legal amendments, a new Supreme Court precedent has been issued regarding the fixed overtime system. In response to this, we have added a new article on the annual salary system in the Pay Rules.

The laws related to childcare and nursing care leave have been revised at a dizzying pace over the past several years to meet the social challenge of balancing work and child-rearing. Of course, this book addresses the latest amendments to the Child Care and Family Care Leave Laws including the Child Care Leave at Birth program, which are effective from October 1, 2022. It also includes new labor-management issues, such as prevention of harassment rules and work from home rules.

In addition, a sample employment contract (notice of working

conditions), which is considered essential even for organizations without Work Rules, is included using the plain English style.

The English text in this revised edition is more thoroughly based on the plain legal English style proposed in the first edition, to make the English provisions more understandable. For example, this revised edition does not use the word “shall” at all which has been often used in traditional legal English. Plain English is required for official documents in many countries in the English-speaking world, and its merits have been widely demonstrated. The benefits of plain English have been widely demonstrated in many English-speaking countries where it is mandatory for official documents, but in Japan, it is still not widely recognized. For those of us who are not native speakers of English, there may be many obstacles to overcome before we can comply with plain English methods, such as the rules of grammar, such as the use of articles, and errors in collocations. Plain English can help you write, read, and understand English quickly, easily, and without mistakes.

I am confident that this book will be useful not only for writing Work Rules but also for anyone who is learning the basics of legal and contractual English.

The wave of globalization has been temporarily calmed by the recent COVID-19 pandemic. However, when this pandemic subsides, the wave is sure to come back.

Due to the CPTPP that came into effect in 2018 and other economic partnership agreements with foreign countries, the movement of Japanese companies to expand their business overseas, as well as the movement of foreign companies to expand their business inbound,

is expected to grow further soon. The human resource and labor-management issues that will arise as a result of the internationalization of these businesses will become increasingly complex and sophisticated.

Finally, I would like to take this opportunity to express my sincere gratitude to Mr. Harumitsu Iwakura, Mr. Takaharu Itoh of Nihon Horei K.K. for their great help in publishing this revised edition, to Ms. Kaoru Kurata for the assistance in proofreading, and to Ms. Miho Hoshi for the assistance in preparing the Master Glossary.

Tetsuro Kurata,  
on behalf of the authors

July 2022

## 初版 はじめに

経済のグローバル化・国際化により、外資系企業・日本企業を問わず、英文就業規則・英文雇用契約書の作成の必要性が高まってきています。これまで英文で作成された就業規則には、誤った日本法の認識に基づくものも多く、日本の法律の正しい理解に基づき、正確でわかりやすい英語でこれらを作成するための手引きとなる書籍は、十分にはありませんでした。今後は、外資系企業のみならず、すべての企業において、外国人留学生や外国人労働者を雇用する機会はますます増大するであろうことを考えると、就業規則を英文で作成するニーズは、より高まっていくことが予想されます。

先進諸国の中で、日本の労働法制には独特のものがああり、海外から進出した企業・団体が自国の制度、慣習をそのまま当てはめようとする、思わぬリスクになる場合があります。例えば、アメリカでは従業員を解雇するときには「理由」は不要であるといわれていますが、日本ではさまざまな法規制がかかっており、就業規則・雇用契約もその法規制に反してはならないのです。また給与面では、外資系企業においては一般的に「年俸制」が採用されており、残業代が含まれているとされる場合が多いのですが、日本の労働法では労働基準法上の管理監督者以外については、原則として残業代を支給しないことは許されていません。

本書は、5年間にわたる共同研究の成果として生まれました。ここでは、国際的な分野で活動する社会保険労務士として、これまで数多くの外資系企業・団体の就業規則・雇用契約書などの作成に携わった経験と、法律家・語学者として多くの翻訳に携わった経験とが融合されています。労働法学の経験からは、外資系企業・団体にありがちな、労使トラブルの種になりかねない例を紹介し、日本法に準拠した、よりリスクの少ない就業規則の書き方、読み方を提示しています。

就業規則の英文モデルとしては、日本人の間違えやすい英語表現と



同時に、考えられる何通りかの表現を指摘・解説しています。本書で特筆すべき点として、英文の作成に当たり、plain legal English という手法に基づいていることが挙げられます。Plain legal English とは、ともすれば難しい表現になりがちな法律関係の文章を書くにあたって、できるだけ簡潔でわかりやすい、あいまいさのない書き方をしているという考え方です。Plain legal English の要点解説には、独立した部が設けられ、翻訳に役立つ用語集 glossaries と豊富な参考資料 resources list 等も掲載されています。Plain legal English についての第2部は、就業規則だけでなく、一般的な法律英語を学ぶ際にも大変有用です。

これまで、国際ライセンス契約や、代理店契約などの英文契約書の書き方の本、また法律英語の読み方書き方に関する本は多数存在しますが、plain legal English に基づいた、人事労務の分野、それも英文就業規則・雇用契約書の書き方に関する本は、あまり目にしませんでした。

外資系企業の経営者・人事労務担当者、日本企業の経営者・人事労務担当者、英語翻訳者、外資系企業に就職・転職希望者、すでに外資系に就職している社員。英語で就業規則や雇用契約書を読み書きする機会のあるすべての読者に、本書が少しでもお役にたつことを願っています。

最後になりますが、本書の企画・出版に際して大変お世話になりました株式会社日本法令の佐藤滋生様、翻訳・校正のお手伝いをいただきました星美穂様、および翻訳のお手伝いをいただきました川崎外茂行様に、この場をお借りして厚くお礼を申し上げます。

2014年8月

倉田 哲郎

ローソン・キャロル

## Foreword to the first edition

The globalization and internationalization of Japan's economy has led to an increasing need for both foreign and Japanese businesses to draft employment agreements and work rules in English. Until now it has been common for these agreements and rules to be based on mistaken perceptions of Japanese law when drafted in English. And there has been a corresponding dearth of reference works on how to reflect Japanese labor law principles correctly when drafting these crucial documents. Yet as opportunities for not only foreign entrants but all businesses in Japan to employ all kinds of foreign workers grow, so will the need to draft clear, legally sound employment agreements and work rules in English.

Some aspects of Japanese labor law are distinctive among developed countries, and new entrants to the Japanese market attempting to apply concepts and customs from their home jurisdiction can face unforeseen risks. To illustrate, although employees can be dismissed in the United States 'at will' or without grounds, the situation is not as simple in Japan. A range of regulations apply, and employment agreements and work rules must be compliant. Further, although foreign enterprises commonly use an annual salary system that incorporates overtime pay, Japan's *Labor Standards Act* in essence mandates the payment of overtime to non-managerial staff.

This book is the product of a five-year collaboration. It combines the expertise of a labor and social security attorney active in the international context who has been involved in the drafting of a large number of employment agreements and work rules for foreign entities, and that of a lawyer-linguist who has translated many such documents. The labor law contribution focuses on drafting work rules that comply



closely with Japanese labor law, complemented by ample commentary. The text also provide examples of risk-laden provisions commonly used by foreign entities that could give rise to a variety of labor-management disputes, explaining the points of law at issue, and presenting safer drafting models.

The English version of the model rules highlights valid alternative expressions, as well as those that present pitfalls and are best avoided. The fact that the English text is drafted in the plain legal English style is particularly noteworthy. This style uses legal terminology with precision yet achieves simple, clear legal writing. Happily, it is a style that is both easier for non-native speakers of English to draft and accessible to a wide readership. And a full chapter is devoted to the key elements of the plain legal English approach, enhanced by a resources list, and glossaries. The plain legal English principles explained in Part 2 are useful well beyond the labor law context - for all those learning legal English.

Although a number of works have been published in Japanese on drafting agreements in English, such as international license agreements and agency agreements, and on understanding and drafting legal English generally, there have been few in the human resources field - especially dealing with the drafting of employment agreements and work rules in plain legal English.

Our hope is that this work will assist all readers who have the opportunity to draft, interpret or apply work rules or employment contracts written in English, whether executives, human resource managers or translators at foreign or Japanese enterprises, as well as those who wish to work in these contexts.

In conclusion, we would like to take this opportunity to express our gratitude to Mr. Shigeo Satoh of Nihon Horei. We are in his debt for his

help and patience throughout the process leading to the publication of this work. We also wish to extend our sincere appreciation to Ms. Miho Hoshi, who generously assisted with both translation and proofreading tasks, and to Mr. Tomoyuki Kawasaki for his kind assistance with translation matters.

Tetsuro Kurata  
Carol Lawson

August 2014

# Contents

---

## 目次

改訂版 はじめに 1

Foreword to the revised edition 3

初版 はじめに 6

Foreword to the first edition 8

### 第1部 英文就業規則について 15

- 1 なぜ英文の就業規則が必要か 16
- 2 英文就業規則作成に当たっての留意点 18
- 3 諸外国の就業規則の特徴 20

### 第2部 法律英語の基礎 — Plain Legal English — 23

- 1 Plain Legal English とは何か  
— What is Plain Legal English? — 24
- 2 スタイルとドキュメントデザイン  
— Style and Document Design — 29
- 3 あいまいな言葉, 話し言葉, 句読点の付け方  
— Ambiguous or Colloquial Language and Punctuation — 38
- 4 助動詞の使い方  
— Using 'Shall', 'May', 'Must', 'Is', 'Should' and 'Will' — 51
- 5 受動態か能動態か  
— Passive and Active Voice — 53
- 6 結論は最初に…… 右分岐型の書き方とは 55
- 7 単数, 複数の使い分け  
— Singular or Plural? — 57
- 8 冠詞の使い分け  
— Using the Definite Article — 59
- 9 避けたい用語について  
— Legalese and Words to Avoid — 62

10 「もしくは・または」と「および・並びに」

— Expressing 'And' and 'Or' — 67

11 言葉の繰り返し

— Padding — 69

12 名詞より、強い動詞を使おう

— Avoid nominalization — 72

**第3部 「ここが問題」 外国団体・外資系企業によくある  
規則の例 77**

1 変更手続に関するアメリカの従業員ハンドブックの例 78

2 解雇自由に関する条文 81

3 超過勤務手当（固定残業手当）に関する条文〈その1〉 83

4 超過勤務手当（固定残業手当）に関する条文〈その2〉 85

5 年次有給休暇に関する条文 86

6 長期の病欠休暇を与え有給とするもの 88

7 残業を金銭的手当でなく、時間で相殺するもの（TOIL） 89

**第4部 モデル就業規則 — Model Work Rules — 93**

Work Rules — 就業規則 — 96

CHAPTER 1 GENERAL PROVISIONS

— 第1章 総則 — 96

CHAPTER 2 PERSONNEL

— 第2章 人事 — 102

Section 1 Employment

— 第1節 採用 — 102

Section 2 Transfer

— 第2節 配置および異動 — 110

Section 3 Leave of Absence

— 第3節 休職 — 111

---

Section 4 Separation, Mandatory Retirement, and Dismissal  
- 第4節 退職, 定年および解雇 - 118

CHAPTER 3 DUTIES

- 第3章 勤務 - 133

Section 1 Work Hours, Lunch Break  
- 第1節 就業時間, 休憩時間 - 133

Section 2 Holidays  
- 第2節 休日 - 139

Section 3 Overtime and Holiday Work  
- 第3節 時間外および休日勤務 - 141

Section 4 Other Break Periods  
- 第4節 その他の時間等 - 143

Section 5 Attendance, Absence, Tardiness, and Leaving Early  
- 第5節 出退勤, 欠勤, 遅刻, 早退等 - 144

Section 6 Leave  
- 第6節 休暇 - 148

Section 7 Business Travel  
- 第7節 出張 - 164

CHAPTER 4 PAY

- 第4章 給与 - 166

CHAPTER 5 CODE OF CONDUCT

- 第5章 服務規律 - 167

CHAPTER 6 DISCIPLINARY MEASURES

- 第6章 制裁 - 179

CHAPTER 7 TRAINING

- 第7章 教育 - 190

CHAPTER 8 HEALTH AND SAFETY

- 第8章 安全および衛生 - 191

---

CHAPTER 9 ACCIDENT COMPENSATION

－第9章 災害補償－ 199

SUPPLEMENTARY PROVISIONS

－付 則－ 201

Pay Rules －給与規程－ 202

Rules on Child Care Leave and Family Care Leave

－育児・介護休業等に関する規則－ 219

Rules on Separation Benefits －退職金規程－ 256

Rules on Prevention of Harassment in the Workplace

－職場におけるハラスメントの防止に関する規程－ 263

Rules on Working from Home (Telecommuting)

－在宅勤務規程－ 275

Contract of Employment －雇用契約書－ 288

Labor-Management Agreement on Flexible Working Hours System

－フレックスタイム制に関する協定書－ 305

**Appendices (付録) 315**

Appendix A : Resources List - Writing Legal English

付録 A : 法律英語を書くための参考資料 316

Appendix B : Master Glossary

付録 B : 就業規則日英用語集 325

Appendix C : Plain English Glossary

付録 C : Plain English グローサリー 351

# 第1部

## 英文就業規則について

〇〇〇〇株式会社代表



## 1. なぜ英文の就業規則が必要か

### グローバル企業でのコミュニケーション手段として

グローバル企業と言われ、世界でビジネスを展開する企業では、社内での管理のための言語を一つに統一しなければ、効率的な経営管理はできません。今日では、大多数のグローバル企業で、対外的な取引、契約に、また社内の共通語として使われているのが「英語」です。英語を母国語としないドイツやフランスの企業でさえ、国際的な場面で用いる共通語は英語です。このことは、人事労務の世界でも例外ではありません。経営トップの理念や意思を、末端の従業員まで浸透させるためのコミュニケーションの手段が英語なのです。一方、各国の現地オペレーション企業は、日常の、また月次、年次の業務報告をしなければなりません。この報告に用いられる言語も、ほとんどの場合、共通語である「英語」なのです。

わが国においては、常時10人以上の労働者を使用する事業所では、就業規則の制定および届出が罰則付きで義務付けられており、働く者の労働条件を規定する、重要な権利義務のよりどころとされています。就業規則は、労働契約法の施行によってもその重要性が再確認されているところであり、人事労務管理の根幹の文書といっても過言ではありません。グローバル企業にとって、就業規則を英文で作成し、本国の経営者、人事担当者に理解のできる形で報告することは、必須のこととなってきています。

### 外国人従業員のため

今日、外資系企業はもとより、日本企業でも、外国人を雇用するケースが増えてきています。日本で採用される外国人は、日本語が理

解できることが条件となる場合が多いのですが、就業規則などの権利義務に関する規則類を正確に早く理解するには、英語で書かれていることが大変役に立ちます。エクスパッツ (expatriates のこと) と呼ばれる海外からの出向者には、日本語を読める方もいれば読めない方もいます。たとえ読めても、すぐに、日本語で書かれた法律文書を正確に理解できるとは限りません。使用者として、外国人を含むすべての従業員に就業規則を「周知」したと言えるためには、できれば母国語で、少なくとも英文のものを作成しておくことは必須となります。

このように、外国人従業員に従業員としての権利義務を理解させ、安心して働いてもらうためにも、就業規則を英文で作ることは重要な意味を持つのです。10人未満の事業所には、就業規則の作成義務はありませんが、雇用契約書で労働条件を詳細に規定したとしても、すべてのルールを盛り込むことには無理があり、そのメンテナンスも大変です。効率性を考えても、従業員全員に適用される就業規則を英文で作成しておくことが好ましいといえます。

ただ、外国人従業員のための専用の就業規則が必要かについては、一概には言えません。労働基準法では、国籍等による差別的扱いを禁止していますので、この規定に抵触しないよう注意が必要です。特定の職種、例えば、外国人英語教師専用の就業規則などは作成したほうがよいでしょう。通常は、日本人の従業員のために作成した就業規則をそのまま使用することもできますが、在留資格の要件の確認など、外国人特有の事項は、就業規則に特記するか、別途雇用契約の中で謳う必要があります。

## 2. 英文就業規則作成に当たっての留意点

---

### 最新の日本法に準拠していること

---

グローバル企業、外国企業といえども、労働法に関しては、現地の国の法令が適用になります。労働基準法などの諸法令は、国際機関や、外国公館など、条約などで特に適用が除外されている場合を除き、すべての事業に適用されます。日本で事業を営む外国企業においても、その制定・運用する就業規則は、日本の法律に準拠したものでなくてはなりません。

法の適用に関する通則法によれば、たとえ雇用契約の時点で、準拠法を他の国の法規とすることに合意（選択）していたとしても、「最も密接な関係がある地」としての強行法規をあとからでも「援用」できることとされています。ここで、「最も密接な関係がある地」としては労務提供地、つまり「働くところ」が推定されることとなります。労働者としては、日本で労務を提供する場合は、どこの国で雇用契約を結ぼうと、日本法の保護が受けられることとなります。その国の法令、周知された合理的な就業規則、および雇用契約に定められた条件が雇用契約の内容となるのです。

---

### 明瞭で平易な表現で書かれていること

---

先にも述べたように、就業規則は、働く者の権利義務のよりどころとなる文書なので、論理的で、正確かつ明瞭でなければなりません。

本書でも取り上げていますが、かつては、法律、規則、契約書などの英語には、legaleseといわれる難しい表現が、好んで使われていま

した。今日でも多くの法律、契約書などに、このスタイルで書かれたものが見受けられます。この legalese は、一部の法律の専門家以外の一般の読者には、難解かつ冗長です。専門家にしかわからない古風な表現の文章は、なんとなくありがたいような印象は受けますが、一般の読者がすぐに理解できないことが多く、専門家の介在というコストがかかります。

就業規則は、すべての従業員が、抵抗なく、早く理解できるものでなければなりません。本書で取り上げた plain legal English は、読者に抵抗なくスムーズに理解できるように、法律文書を書くことを目指した方法です。日本で作成する英文就業規則の読者は、外国人であることが多いでしょう。このため、plain legal English を意識して作成された就業規則は、あいまいさがなく、理解のスピードも速い大変優れたものとなるのです。

---

### 就業規則全体で用語に一貫性があること

---

就業規則は、従業員の権利・義務のよりどころとなるので、用語の使い方には十分な注意が必要です。オリジナルの日本語の文章はもちろんですが、翻訳という加工がなされた文章は、用語の使い方についてその注意を払わねばなりません。例えば、休暇という言葉が日本語では同じ意味で使われている場合、ある時は leave と表現し、ある時は vacation と表現すると、用語の一貫性が失われ、誤解を招きやすい、不正確な文章となってしまいます。一つの規則の中だけでなく、会社や組織の中で制定されるすべての規則・規程を通じて、この一貫性が保たれていなければなりません。

用語の一貫性を保つため、ターミノロジー・マネジメントという手法があります。ターミノロジー・マネジメントについては、74 ページのコラムを参考にしてください。

### 3. 諸外国の就業規則の特徴

- (1) わが国では、常時10人以上の労働者を雇用する事業所では、就業規則の作成・届出が義務付けられており、その記載事項も法定されています。一方、諸外国の中には、就業規則の作成が義務付けられていない国もあります。このような場合、労働条件は、労働組合 labor union との労働協約 collective agreement や個人別に締結される雇用契約書 employment agreement によることとなります。諸外国の就業規則は、国により、また企業規模により、その形式・内容はまちまちですが、中規模以上の企業では、行動倫理規範 code of conduct, 問題申告手続基準 grievance procedure などを別途もっていることがあります。給与については年俸制が多く、管理職以外でも残業手当は年俸に含まれているとする場合があります。残業手当を支給しなくてよい従業員 exempt personnel の範囲は、国によって異なりますが、日本では、その範囲は極めて限定的なので注意しなければなりません。
- (2) アメリカでは、就業規則の制定義務・周知義務は特でない州が多いのですが、労働条件、服務規律、福利厚生などについて Employee Handbook として制定し、従業員に渡す企業がよく見られます。アメリカでは多くの場合、Employment at-will という考え方で個別労働契約が締結されます。Employment at-will とは、自由意思に基づく雇用契約のことを指し、日本の民法の考え方に近く、契約期間などがそこに特に記載されていない限り、理由なく、いつ解雇されても保護はありません。一方で、差別に関する規制は大変厳格で、年齢・性別・人種などを理由とする解雇は絶対にできません。したがって、アメリカでは、定年制も年齢による差別とみなされ、違法とされています。

アメリカ国内における法規制としては、労働法令の「ポスター」の掲示義務があります。州によって個々の法制は異なりますが、最低賃金、労働法規の要点、セクハラの例、労災保険の不正使用禁止などをポスターにして、職場の見やすいところに掲示しておくことを義務付けている州が多くあります。

外国では、使用者が、就業規則を一方的に変更する権利を留保していると記述している例が多く見られます。日本では、いったん有効とされた就業規則の内容の、従業員にとっては不利益となる変更に関しては、労働契約法により、従業員との合意または一定の合理性が要求されるので注意が必要です。

- (3) アジア諸国において、就業規則の制定を義務付けているか否かは国によって異なりますが、多くの国で、一定の規模以上の事業所に制定を義務付けているのが現状です。雇用契約書については、書面で締結することが義務付けられている国が多く、中国のように、書面による雇用契約を締結しなかった場合にはペナルティがある国もありますので、注意が必要です。特徴としては、解雇の際の補償金（予告手当とは違う）が法定されていたり、解雇事由が法定されていたりする国があります。就業規則の内容は、言うまでもなく、これらの国ごとの法令に準拠したものでなくてはなりません。

## 【著者略歴】

倉田 哲郎（くらた てつろう）

横浜市立大学商学部卒業

倉田国際労務管理事務所所長 特定社会保険労務士

元淑徳大学経営学部 兼任講師

日本中小企業ベンチャービジネスコンソーシアム 副会長

日本労働科学学会 監事

TECC（東京圏雇用労働相談センター）相談員

東京都社会保険労務士会自主研究会「国際労務研究会」代表

米国の大手企業、ITコンサルティング会社などに勤務。現在は、外資系企業・団体をクライアントとして、労務顧問、外国企業の日本での新規事業立ち上げ、英文就業規則作成などに注力。豊富な国際経験を生かし、言語の壁を越えた社労士業務サービスを提供している。

主な著書：

(1)『労務コンプライアンスのための就業規則 Q & A』（共著）

新日本法規出版

(2)『人事労務管理 課題解決ハンドブック』（共著）

東京都社会保険労務士会編 日本経済新聞出版社

(3)『今、あなたが内定をもらったら、20代の働くルール 58』（共著）

ビーケーシー

(4)『新中小企業論』（共著）日本中小企業ベンチャービジネスコンソーシアム著 文真堂 など

ウエブサイト <https://lmconsul.com/>



Carol Lawson (ローソン・キャロル)

2021年～現在 東京大学法学部・法学政治学研究科准教授(英米法)  
2020年～現在 日本法令外国語訳推進会議構成員  
2010年～現在 日本翻訳者協会法律翻訳分科会(JATLAW)会長・顧問  
2015年～2020年 大学対抗交渉コンペティションにてTeam Australia コーチ・メンター  
2011年～2014年 オーストラリア翻訳・通訳資格認定機関(NAATI)和英翻訳審査委員  
2010年～2014年 名古屋大学大学院法学研究科でlegal writingを指導  
2005年～2009年 特定領域研究「日本法の透明化」プロジェクトにおける裁判例千選の翻訳を手掛ける  
2004年～2011年 クイーンズランド大学大学院言語・比較文化学研究科にて、和英法律翻訳を教授  
オーストラリア国立大学大学院法学研究科博士後期課程2022年修了見込み、  
ニュー・サウス・ウェールズ大学大学院(日本法・比較法)法学修士号取得、  
英国国立シェフィールド大学大学院東アジア研究科(社会学・翻訳学)優等修士号取得、  
オーストラリア首都特別地域弁護士資格取得、オーストラリア国立大学東洋アジア文学部文学士号(日本学)・同学法学部法学士号取得。

Macaulay Curtis (カーチス・マコーレー) 改訂版英文監修

合同会社アソシイス(A Sociis Legal Translation)代表

2014年、豪州クイーンズランド大学大学院で日本語翻訳通訳修士号(MAJIT)を取得後、四大法律事務所の一つ森・濱田松本法律事務所の翻訳室にて勤務し法務翻訳の実務経験を積む。

2019年より独立し、合同会社アソシイスを設立。

企業や法律事務所をクライアントとして、正確な内容と自然な表現を持ち合わせた日英翻訳を提供している。

ウェブサイト [www.asociis.co.jp](http://www.asociis.co.jp)