

シカゴ・デトロイト 便利帳

VOL. 19

CHICAGO DETROIT
BENRICHIO 2022



QRコードから
ダイレクトにアクセス!
より便利になりました

ニューヨーク便利帳公式HP

Japan Pride

注目企業エグゼクティブインタビュー

MISUMI USA, INC.

President

蘆田 暢之氏

日系および日本関係企業

ビジネスディレクトリー 615件

特典 運転免許筆記試験練習問題集

第1章 ビジネス 21

社会保障制度の加入免除/タックスリターン/退職年金制度/ビザの種類と概要/
移民法 Q&A / 仕事を探す/就業トレンド/人事 Q&A / 商工業用不動産など

第2章 生活・一般情報 73

ソーシャルセキュリティ/住居/保険・医療/運転免許の取得/郵便・宅配便の送り方/
結婚・アメリカで生まれた子どもの手続き/教育事情など

第3章 シカゴ 149

会計・法律事務所/不動産会社/引っ越し・運輸会社/旅行代理店/その他ビジネス/
ドクターリスト/ヘアサロン/公共交通機関/レストラン/スーパーマーケット/観光スポット/
スポーツ観戦/ゴルフ場/教育機関など

第4章 デトロイト 219

会計・法律事務所/不動産会社/引っ越し・運輸会社/旅行代理店/その他ビジネス/
ドクターリスト/ヘアサロン/公共交通機関/レストラン/スーパーマーケット/観光スポット/
スポーツ観戦/ゴルフ場/教育機関など

人事の基本はゲンバから！

【監修】
中山 亜朱香
シニア人事コンサルタント
Creo Consulting, LLC



アメリカ人事Q&A

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の収束が見えないなか、アメリカの人事・労務の分野でも新たなトレンドが生まれている。今回は特にリモートワークや社内でのコロナ陽性者への対応などで多かった質問を中心にまとめた。

Q1 リモートワークの実施は人材採用にも有効だと聞きましたが、弊社は Non-Exempt 従業員が多く勤務時間管理が難しいため実施していません。何か良い方法はないでしょうか？

A1 大手・中堅給与計算会社が提供する勤怠管理サービスは、指紋や顔認証、磁気カードなどで勤務時間を取得しシステムに反映される仕組みになっています。リモートワーク向けには、PC やスマートフォンからログイン、ログアウトすることで勤務時間を記録する方法もあり、これらオプションを使用すればオフィス勤務と同様の時間管理が可能となります。またこのシステムは、リモートワーク以外に出張が多い Non-Exempt 従業員にも効果的です。

Q2 コロナ陽性反応が出た工場従業員が有給休暇を使って自宅隔離していますが、このような場合、政府からの補助はありますか？

A2 2021年9月末までは Families First Coronavirus Response Act (FFCRA) によって従業員がコロナ関連で欠勤した場合 Tax Credit がありましたが、2022年2月現在補助金はありません。このため従業員は無給休暇を選択するか、すでに付与された有給休暇を使用します。もちろん、雇用主が追加で有給休暇を付与することは可能ですが、公平性の観点から一度施行した制度を途中で中止することが難しく、経営に影響を与える可能性もあるため、中長期的な視野での検討が必要です。ただし、今後の陽性者数、従業員数、勤務形態等、不確実な要素が多いなかでコスト試算は至難の業となります。

Q3 濃厚接触者となった場合でも自宅隔離は不要になったと聞きましたが本当ですか？

A3 2021年の年末に疾病対策予防センター (CDC) が隔離期間を短縮しました。ブースターショット(3回目のワクチン接種)を受けた人は濃厚接触者となっても隔離が必要ありません(2022年2月時点)。接種が2回、または接種をしていない人が濃厚接触者となった場合は5日間の隔離を推奨しています。これらルールは随時変更となりますので、CDCのホームページで確認していただく必要があります。

Q4 100名以上の従業員を雇用している企業はワクチン接種を義務付けるか、未接種の従業員に対し毎週検査する法律が制定された後、無効になったとの報道を見て驚きました。このようなことはアメリカでは良く起こるのでしょうか？

A4 日本と違い、アメリカでは大統領令のように議会を通さず大統領権限で法律が制定されることがあります。しかしながら裁判所によって違憲と判断されることも少なくなく、このような場合は法律の効力が停止されます。先んじて準備しておくことは重要ですが、このような事態も想定し、最終結論が出てから運用を開始することで unnecessary コストや混乱を防止できます。

Q5 最近のように物価が急激に上昇した場合、従業員の給与も消費者物価指数(CPI)に連動して昇給させる企業が多いのでしょうか？

A5 過去10年以上平均昇給率予算は3%程度で推移しており、2021年夏に発表された2022年の昇給予測も3%でした。しかし秋以降物価上昇が顕著となり、調査会社も冬に再調査を実施して4%弱という実勢値を発表しました。元来企業は消費者物価指数と関係なくそれ以上の料率で昇給予算を設定していたのですが、今年は消費者物価指数に引きずられる形でやや上昇しました。ただ、業界によってはコロナの影響で業績が悪化している企業もあり、実際の昇給率は格差が多い年になったようです。

Q6 退職する従業員が競合他社に転職しないよう競業禁止契約を結びたいのですが可能ですか？

A6 2022年よりイリノイ州では年収7万5,000ドル以下の従業員には競業禁止契約を結ばせることは違法となりました。ミシガン州では引きつづき合理的な制限内であれば可能です。「合理的」の定義は適用される判例法によって異なりますが、一般的には1年以内で雇用主の事業所から半径100マイル以下であれば問題ありません。カリフォルニア州では年収に関係なく違法であり、州によって異なりますので、該当州の法律をご確認ください。

Q7 コロナ禍以降、人材採用が非常に難しくなっています。人材採用に関する良い方法はないでしょうか？

A7 採用に苦慮されている企業が多数ある一方、規模にかかわらず堅実な人材採用を行っている企業もあります。人事コンサルタントの目から見た場合、成功している企業には大きく分けて3つの特徴があります。1つ目は適正な給与や福利厚生を提供していること。簡単に聞こえるかもしれませんが、「適正」とはマーケットにマッチしている状況を指します。以前より極端に応募効果下がった場合、まずは適切なベンチマークを取得し、現在の賃金レベルや福利厚生内容と比較してみてください。2つ目は自社の長・短所を的確に把握し、面接では長所だけでなく短所についても包み隠さず話していること。特に若年層の人は短期間で退職を躊躇しませんので、入社後「話が違う」となれば採用活動は即振出しに戻ります。3つ目は迅速な決断をしていること。採用に苦慮されているのは御社だけではありません。評価の高い候補者はおおむね他社でも同様なのです。意思決定が遅いことは百害あって一利なし、そして是非思い出していきたいのは、アメリカは終身雇用ではなく平均勤続年数4.4年の随意雇用の国だということです。

アメリカ人事の基礎用語



▶ Employment At Will

雇用主・従業員双方が、いついかなるときでも理由の如何を問わず解除することができる随意雇用契約のこと。

▶ Employee Handbook

日本の就業規則に当たる文書。大まかに、公正労働基準法(FLSA)、育児介護休業法(FMLA)やアメリカ障害者法(ADA)などの労働関連法や各州法によって定められた内容の記述と、雇用主の自由裁量で決定する社内規則とに分かれる。

中山 亜朱香

PHR (Professional in Human Resources)

Creo Consulting, LLC
シニア人事コンサルタント



15年以上、顧客企業への人事・労務管理アドバイスを行っている人事のプロフェッショナル。人事監査、労務制度構築のみならず、駐在員向けトレーニングやハラスメントトレーニングも実施。企業の実態に即したコンサルティングを身上とし、現場重視で培った独自のソリューションを提供している。愛知県出身、少林寺拳法二段。