

オハイオ・インディアナ ケンタッキー 便利帳

VOL. 16

OHIO INDIANA KENTUCKY
BENRICHU 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

Japan Pride

スペシャルインタビュー

MLB シンシナティ・レッズ

秋山翔吾 選手

注目企業エグゼクティブインタビュー

Kao USA, Inc.

President

カレン・フランク氏

目次及び日本関係企業

ビジネスディレクトリー 455件

特典 運転免許筆記試験練習問題集

第1章 ビジネス 21

オハイオ・インディアナ・ケンタッキー州ビジネスデータ/アメリカの確定申告/退職年金制度/
人事・労務管理の基礎知識/ビザの種類/移民法 Q&A など

第2章 生活・一般情報 69

ソーシャルセキュリティー/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 オハイオ 145

会計・法律事務所/不動産会社/引っ越し・運輸会社/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/ゴルフ場/
各種学校 など

第4章 インディアナ・ケンタッキー 211

会計・法律事務所/不動産会社/引っ越し・運輸会社/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/ゴルフ場/
各種学校 など



アメリカ人事・労務管理の基礎知識

【監修】

永岡 卓
クレオコンサルティング
代表取締役社長
米国人事マネジメント協会
上級認定プロフェッショナル
(SHRM-SCP)



「アメリカの人事・労務管理」に携わる人に必須の8項目

近年インターネットやSNSの目覚ましい発展によって、アメリカの人事・労務に関する情報は、関連法律などを中心に以前とは比較にならないほど容易に得られるようになった。一方、一読だけでは理解が難しい慣習が数多く存在するのも事実だ。ここでは特に日本人に理解が難しいと思われる人事・労務に関する情報をわかりやすく解説し、併せてThe Great Resignation(超退職時代)と言われる現在の米国人事トレンドについても取り上げる。

1 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できる「随意雇用契約」を指す。終身雇用と対照的なこの形態が雇用の原点となっており、アメリカでは転職が多く、平均勤続年数が4.2年(日本は12.1年)と先進国でも圧倒的に短い理由とも関連している(出展:データブック国際労働比較2019)。また、「雇用契約」と聞いて契約書を思い浮かべる人も多いと思うが、実はアメリカは上級役員など一部職種を除いては、雇用契約書を交わすことが一般的でない、世界でも少数派の国である。これもまた上記の「随意雇用」関連した現象と言えるだろう。

2 Exemption (Exempt / Non-Exempt)

エグゼンプト(Exempt)とノンエグゼンプト(Non-Exempt)の大きな違いは、実働時間で管理されるか否かである。ノンエグゼンプト従業員は1週40時間以上労働した場合1.5倍、またはそれ以上の時給を支払う

規定がFLSA(Fair Labor Standards Acts / 公正労働基準法)に明記されており、一部州法はFLSAを上回る規定を持っている。また、日本の労働基準法にある「みなし残業」や「休日・深夜労働手当」などの規定はない。実働時間で管理されるノンエグゼンプト従業員の場合、遅刻や早退分の賃金を支払う必要がない。対してエグゼンプト従業員は実働時間で管理されないため、残業代の支払いは必要ないが、遅刻や早退をしても職務を遂行している限り給与の部分控除は認められず、勤務時間管理も不要となる。この運用方法を誤解している日系企業は意外に多い。

エグゼンプションステータスの決定には、上記FLSA規定で多岐にわたる条件があり、必要絶対条件である週給(連邦法では679ドル/州による別規定あり)以上の賃金で、「人事権を持つ直属の部下が最低2名」「部下の採用・解雇権限がある」などがその一例である。名ばかり管理職やルールの拡大解釈は大きなリスクをもたらすので、不安な場合は人事・労務管理コンサルタントや雇用法弁護士への相談をおすすめする。

3 Employee Handbook

日本の労働基準法では「常時10名以上の従業員を雇用する」場合、就業規則は所轄の労働基準監督署長への届け出義務があるが、アメリカではEmployee Handbook(以下Handbook)にこのような義務は生じない。しかしながら、Handbookの重要性はむしろ日本よりも高いと言われる理由について記述する。

Handbookは大まかに、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(場合によっては郡や市の規定)に定められた内容と、雇用主の自由裁量で決定する内容に分かれる。前者は全雇用主が対象、従業員数によって対象、特定州や地域のみ対象など違いはあるが、該当する最新情報を正確に記述する必要がある。後者は雇用主のポリシーや企業規模、業種や地域特性、競合他社の動向、人事トレンドなど幅広い情報を基に雇用主が策定する必要がある。ここには各社多様な制度やルールが存在し、いわゆる「一般的」といった概念がない。元来平均勤続年数が短く転職者の多い国なので、各人が前職のルールや自分の希望を主張し混乱が生じないためにも、従業員・雇用主双方にとってHandbookの存在意義は大きい。

後述するPaid Time Offなどは原則雇用主の自由裁量であり、Paid Holidayとなる日の指定、Paid Time Offの付与日数、取得方法、持ち越し、買い取り(一部州法による規定あり)など、自社に適した制度構築が必要となる。長期的に企業収益、採用、人材の定着等にも関連するため、他社Handbookの流用や人事マネージャーへの丸投げは避け、企業トップ自らも関与することが望ましい。

4 Job Description

最近では日本でもジョブ型雇用なる言葉も出ているが、日本で伝統的な「職能給」制度と異なる「職務給」制度に必要な書類である。遂行する職務内容はもとより、職務遂行に必要なRequirements(資格要件)、「学歴や職務経験年数、身体的要件」などを明記することで、後述するPerformance Appraisalとも連動して、採用、昇進あるいは懲戒にも重要な役割を果たす。

5 Performance Review

アメリカ人は「自分への評価を求める」傾向があるとよく言われ、職場でも従業員の仕事の可否について、理由と併せて知らせることは非常に重要である。また、上述の随意雇用(at Will)とも関連し、自身の評価は明日の雇用にも影響するため、実施しなければ従業員を不安にさせ優秀な人材が退職する可能性も高くなる。

アメリカの人事考課(Performance Review)はJob Descriptionの遂行レベルや事前に定めたゴールなどを反映したPerformance Appraisalによって行われる。昇進、昇給、ボーナスなどの参考とする他、解雇など懲戒にも非常に重要なエビデンスとなる。適切な労務管理のための確かな人事考課制度を構築し、最低でも年1回は見直すことを推奨する。

6 2 Weeks Notice

2週間前に退職を告知するアメリカの一般的なルールである。日本では2週間という猶予期間は非常に短い、アメリカにある企業の多くがこのルールを採用している。また、機密情報漏洩を防止するため、告知時に2週間分の給与を支払い即日退職させる場合もあり、日本のように退職まで数ヶ月かけて後任へ引き継ぐことはあまりない。また、退職時に未使用有給休暇を払い戻す(一部州法では義務)企業も多く、有給消化の慣習がないことも覚えておくべきである。なお、この2 Weeks Noticeは社内規定であって法律ではない。

7 Salary / Benefit

日本では職種間の賃金格差が比較的小さいが、アメリカでは卒業後に就職した時から職種により賃金が大きく異なる。アメリカの給与は雇用後の時間軸でなく職種の専門性と職務遂行能力に比例するため、「勤続年数に応じて年収を決定する」日本的発想が通用しない。自社がある地域の適切な給与ベンチマークを取得し、それらを基に適切な給与制度を構築することは企業運営にとって必須となる。

医療保険以外の福利厚生は、原則として雇用主の自由裁量なので企業間格差が激しい。保険以外の一般的なベネフィットとしては、401(k)(確定拠出型年金)、学費補助、スポーツジム利用権、社用車貸与(管理職や営業職)などの他、最近はリモート勤務やボランティア休暇、学生ローンの肩代わりなど、採用難と価値観の多様化に対応する制度も増加している。

8 PTO (Paid Time Off)

Paid Holiday(有給祝日)、Paid Vacation(有給休暇)、Paid Sick Leave(傷病休暇)などがよく知られている。ノンエグゼンプト社員は実働時間に対して給与が支払われるため、休日の収入はゼロになる。これを補填するのがPTOであり、勤務しなくても所定労働時間分の給与が支払われる。会社が指定した祝日がPaid Holiday、従業員が希望する日に取得できる休暇がPaid Vacation、けがや病気の為の休暇がSick Leaveである。なお、一部州ではPaid Sick Leave付与に関する独自の法律が制定されているため注意が必要だ。

※ここに記載された内容はFLSAを中心とした一般的情報であり、州や郡・市によって独自の法律が存在する場合もあるので、詳細は人事・労務管理コンサルタントや雇用法弁護士に相談のこと。

The Great Resignation(超退職時代)に雇用主は何をすべきか?

読者の中には、今まさに採用難に直面している人もいるだろう。そして採用が必要な多くの職種は、退職に伴い発生していることを考えると、人材採用も大切だが、同様にRetention(従業員の定着)も企業運営に大きな意味を持つ。下記は「現在勤務している有能な社員が辞めない工夫」についてのヒントである。前述の通り採用自体も非常に難しいが、アメリカでは元来採用した従業員を維持する方がさらに難しく、日本より「従業員定着への企業努力」が求められることは前述の平均勤続年数4.2年が物語っている。「辞めない工夫」をするには、まずは従業員が

辞めるに至った理由を十分に理解し、適切な対策を講じることが重要である。

例えば、最も多いケースは他社に転職するための退職だ。これにも「給料が安い」、「仕事がつらい」、「上司とそりが合わない」、「会社の将来性が不安」、「通勤時間が長い」等々、具体的な理由は山ほどあるはずである。これを十把一絡げに「他社へ転職」として済ませていたのでは、定着率の改善は永遠に見込めない。待遇に関しても一昔前は「高い給料と充実した福利厚生」という回答が一般的だったが、今は時代も変わり世代によって求めるものが大きく異なる。高収入を求める人もいれば、給料が安くても良い保険プランに魅力を感じる人、役職や職務内容へのこだわり、自己承認欲求、企業の社会貢献、学位取得サポート、リモートワークやワークライフバランス、非マネジメント志向など、ありとあらゆる回答が出るはずだ。すべてを叶えることは難しくとも、まずは従業員のニーズを知ることは企業にとって非常に重要である。そして優秀な従業員の定着を求めるのであれば、可能なことから1つずつでも実現していく必要がある。

▶ 定着率改善に有効な方法

・ Exit Interview

退職する従業員に実施する面接。雇用主が従業員の退職理由について知る機会となり、蓄積されたデータを分析することで自社の問題点を把握できる。アメリカでは一般的な手法。

・ Stay Interview

在籍中の従業員に対し「なぜ現在の仕事を続けているのか?」を尋ねる。従業員の希望や将来設計、会社へのロイヤリティなどを知ることができ、人材流出を未然に防ぐ対策を講じることができる。

・ Employee Survey

従業員全体に対し、会社や上司、給与や福利厚生への満足度等のアンケートを実施し、社内改善のヒントとする方法。日本と異なりアメリカでは一般的な手法であり、定期実施している企業も多い。