

シカゴ・デトロイト 便利帳

CHICAGO DETROIT
BENRICH0 2025

VOI. 22

Y's Publishing
30
ANNIVERSARY

注目企業

エグゼクティブインタビュー Japan Pride

HAMACO Industries
Corporation P21

Kubota Manufacturing of
America Corporation P25

The Rice Factory..... P29

573 件収録

日系および日本関係企業ビジネスディレクトリー... P40

第1章 ビジネス P19

ビジネスデータ/タックスリターン/退職年金制度/ビザ/移民法/仕事/
人事・労務/商工業用不動産など

第2章 生活・一般情報 P77

緊急時の対応/ソーシャルセキュリティ/保険/医療/郵便/宅配便/
住居/結婚/教育/運転免許など

第3章 シカゴ P153

基本情報/会計・法律事務所/人材紹介・コンサルティング会社/不動産会社/引越/
運輸会社/その他ビジネス/ビューティサロン/ドクターリスト/交通機関/エリア情報/
スーパーマーケット/レストラン/観光スポット/ゴルフ場/スポーツ観戦/教育機関など

第4章 デトロイト P223

基本情報/会計・法律事務所/人材紹介・コンサルティング会社/不動産会社/引越/
運輸会社/その他ビジネス/ビューティサロン/ドクターリスト/交通機関/エリア情報/
スーパーマーケット/レストラン/観光スポット/ゴルフ場/スポーツ観戦/教育機関など

特典

運転免許筆記試験練習問題集 P139

社長 島耕作
©弘兼意史/講談社

アメリカの 人事・労務管理

【監修】

クレオコンサルティング
シニア人事コンサルタント：
中山 亜朱香※監修者の詳細は第3・4章「日本語が通
じる人材紹介・コンサルティング会社」参照

公式 HP



日米の人事制度の違い

日本とアメリカは多くの共通点を持つ国であるが、人事制度や労働慣行においては多くの面で異なる。これらの違いは、歴史的背景や社会的価値観、法律の違いに根差しており、それぞれの国での企業運営や従業員との関係性に大きな影響を与えている。ここでは代表的なものを取り上げる。

入社時に記入する書類

入社初日は、I-9というフォームを含め雇用されるに当たり必要な書類に記入することから始まる。I-9はアメリカで合法的に就労できることを証明するための書類である。上半分は従業員が、下半分は雇用主が記入する。従業員が氏名や住所、アメリカでのステータスを記入したら、雇用主は従業員が持参したIDを確認して合法就労が可能であることを確認、署名する。提示可能なIDは決まっており、駐在員の場合は日本のパスポートとI-94となる。その他、控除する税金のレートを決めるW4や各州のそれに類似するものなどがある。最近では給与システムに従業員を登録する際に記入できるようになっているところもある。なお、日本の企業で一般的に求められる身元保証人や入社誓約書などの書類は、アメリカの雇用手続きでは認められていない。

雇用契約と随意雇用

アメリカの雇用は基本的にAt-Willと呼ばれる随意雇用であることは広く知られている。これは**従業員も雇用主も理由の有無にかかわらず、またどのような理由にかかわらず雇用契約を一方向的に解除できる**というものだ。この基本原則が雇用

の流動性を高め、健全な賃金上昇と離職率を促し、健全な労働市場を形成しているといえるだろう。自主退職であっても解雇であっても次の仕事はすぐに見つかり、日本でいうところの窓際族や追い出し部屋などとは無縁の社会なのである。

しかし、随意雇用とはいえ実際には雇用主側には制約があり、法で定める差別や報復を理由とした解雇は違法である。基本的には大半の従業員がこの随意雇用とみなされているため、会社と個別の雇用契約は結ばない。なお、個別の雇用契約を結ぶ場合は必ずしも随意雇用ではなく、雇用期間や福利厚生、業務内容が他の従業員と異なることもある。このような契約書は、画一的な日本の労働条件通知書や雇用契約書とは異なり、個々の状況に応じたオリジナリティーの高い内容となっている。

就業規則

アメリカでは日本のように就業規則を労基署に提出しないため、形式だけのものであれば用意する必要はない。しかし、アメリカでの雇用は随意雇用であるため、就業規則の重要性は日本と比較にならないほど高い。会社側から雇用の終了を通達する場合、その理由が差別に当たらないことを証明する必要があり、会社都合でない解雇のほとんどの場合、社内規定違反かパフォーマンスが基準に満たないことが理由である。この社内規定をまとめたものが就業規則であり、自社独自の規則のほとんどを網羅しているものとなる。他社のコピーは論外であるが、既成のフォーマットを購入するのも要注意だ。自社の運用に合っておらず、遵守しなくてよい法律が書かれていたり、規則があっても守られていない場合、社内規定違反で解雇すること自体が難しくなってしまう。

ジョブ・ディスクリプション

職務記述書を意味するジョブ・ディスクリプション(Job description)とは、当該ポジションの主要な業務内容と資格要件を記述したものである。人事考課の評価基準とされることが多く、ここに説明されている業務を遂行しているかどうかの評価の最も大きな割合を占める。また、従業員がけがや病気で仕事の一部ができなくなった場合、法律にのっとって合理的配慮が必要か、解雇可能かの判断材料としたり、採用時にスキルや条件を満たしているか確認したり、ExemptかNon-Exemptかの判断基準にしたりする。

職務分析(Job Analysis)を経て作成されるジョブ・ディスクリプションであるが、記述されていること以外はしなくなってしまうのではないかという懸念を抱く人も多い。ジョブ・ディスクリプションは主要な業務を記述するものであってすべてをカバーするものではなく、最後に「その他上司から指示された仕事」と記述しておくだけで事足りる。しかし、なかには**日本語ができて頼みやすいから、という理由で全く関係のない業務、頼むべきではない業務を日本語ができる従業員に頼む人、業務遂行能力の高い人に、次々と業務を頼む人がいる。これは業務指示者の甘えであり不適切である。**不要な問題、リスクを増大するため控えたほうがよい。

人事考課制度

人事考課を実施している企業は多いが、評価者が毎年面倒な追加業務と思っている場合があり、適切に実施されているかどうか、従業員の声を拾う必要がある。評価の悪い人が不満を持つのは当然であるが、それ以外の人も公平でない、評価基準

が不明確と感じているようであれば早急に制度を見直す必要があるだろう。昇給とも連動しているため不満が溜まる部分であるためだ。

日本の目標管理制度 MBO (Management by Objectives) をそのまま導入している企業もあるようだが、アメリカではなじまない。ほとんどのポジションはジョブ・ディスクリプションで示されている業務内容を遂行することが仕事であり、目標であるべきである。このためトップマネジメント以外では MBO はうまくいかないケースが多い。また、目標の内容や達成難易度の公平性に起因する不満も被評価者からよく聞かれる。アメリカでは自分が与えられた仕事を高いクオリティで遂行することが重要であり、評価されるべきである。

給与制度

毎年夏になると給与調査会社が次年度の平均昇給予算データを発表する。これを平均昇給率だと思っている人が非常に多いが、単に人件費の予算が昨年度よりどのくらい上がったのかというデータであり、平均昇給率なるもののデータではない。この予算を各社参考にし、①評価結果や②その人の給与レンジでの位置③労働市場との比較、などによって調整しているのである。ほとんどの場合上記①と連動しており、そのためにはジョブ・ディスクリプションと評価表が重要となってくる。

▶ ボーナス

ボーナスは近年支払う企業が多くなってきた。しかし日本のように何カ月分も出す企業はまれで、利益配分のイメージが強い。このため業績が悪ければ全く支払われないし、従業員も給与の一部とは考えていない。

▶ 賃金相場

アメリカでは転職市場が確立されているため、地域と役職名を検索すると平均賃金を算出できるサイトが乱立している。これらは営利目的のため平均賃金を高めに設定して転職を促している側面はあるものの、大きく外れているというわけでもない。雇用主は賃金の相場を正しく把握し、採用や雇用維持に努める必要がある。

▶ 給与透明性法

近年、イリノイ州をはじめとする多くの地域で給与透明性法が導入される動きが広がっている。この法律は、新たなポジションの採用時に、その募集内容や給与レンジを社内外に開示することを企業に義務付けるものだ。従業員ごとに場当たりに給与を設定している場合、組織の拡大に伴い給与制度全体の整合性が失われるリスクが高まる。また、給与の開示義務によって賃金の不平等が表面化し、最悪の場合、差別的な待遇として法的措置を取られる可能性もある。こうした背景を踏まえ、全従業員にとって公平かつ一貫性のある給与体系を構築することが求められる。

ハラスメント

アメリカでは、ハラスメントの定義は連邦法および州法によって明確に規定されており、連邦法では公民権法第7編 (Civil Rights Act of 1964, Title VII) に基づいている。この法律では、**性別、人種、宗教、国籍、年齢、障害、または遺伝情報を理由にした差別的行為や敵対的な職場環境をつくり出す行為がハラスメントと見なされる**。セクシュアルハラスメントはハラスメントの一部であり、不適切な身体接触や性的発

言、脅迫的な行為が含まれる。

各州で微妙に異なる法律が存在するため、拠点のある州の法律を確認しておくことは重要である。また州によってはハラスメントトレーニングを義務付けているところもあるので、こちらも実施が必要だ。

職場のいじめ

アメリカでは、ハラスメントといじめ (Bullying) は法的に明確に区別されている。いじめは必ずしも違法行為とは見なされない。いじめには、特定の従業員をターゲットにした非倫理的または不適切な行動が含まれるが、これが法的保護対象カテゴリーに基づくものでない場合は違法とされない。具体的には繰り返し怒鳴る、または屈辱を与えるような発言、過剰な監視や不公平な業務の割り当て、社会的孤立を強いる行為などである。いじめは法的に規制されていないものの、多くの企業ではこれを防ぐためのポリシーやトレーニングを自主的に実施している。企業によるこれらの取り組みは、労働環境の質を向上させるとともに離職率の低下や生産性の向上にも寄与している。

現在トランプ政権下で撤廃の動きが進んでいる DEI (ダイバーシティ、公平性、包括性) ではあるが、多様性を尊重し、公平な機会を提供し、誰もが安心して働ける環境を築く取り組みであり、ハラスメントやいじめを未然に防ぐ抑止力ともなる。アメリカで事業を展開する企業にとって、DEI 推進とハラスメント防止は法的義務を超えた重要課題であり、従業員教育や報告体制の整備が求められる。



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。