

# オハイオ・インディアナ ケンタッキー 便利帳

OHIO・INDIANA KENTUCKY  
BENRICHIO 2024

VOL. 18

特典

アメリカの市販薬  
Over The Counter Drugs

運転免許筆記試験練習問題集

Japan Pride 注目企業エグゼクティブインタビュー

Anest Iwata Americas

President & COO 岩田 悟 ..... 131

Meiji Corporation

President 高瀬慎一 ..... 135

Shibaura Machine Company, America

President 東 浩 ..... 139

392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

第1章 ビジネス ..... 129

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 ..... 183

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 オハイオ ..... 253

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/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 ..... 319

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/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



便利帳シリーズ

部長 島耕作  
©弘兼憲史/講談社





# アメリカの 人事・労務管理

【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)



公式 HP

※クレオコンサルティングの詳細は第3・4章「日本語が通じる各種ビジネス」参照

## 「アメリカの人事・労務管理」に携わる人に必須の8項目

近年はソーシャルメディアなどを通じて、アメリカの人事・労務関連情報を以前よりも多く得られるようになったが、一方で古い情報や不正確な情報も見受けられる。ここではアメリカの人事・労務に関して必須である最新情報を解説し、併せてアメリカ人事の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4.1年(日本は11.9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：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2022」)。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。

### 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は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、前述のFLSAの規定により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684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に相談することをすすめる。

### 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(就業規則：以下ハンドブック)にこのような義務は生じない。しかしながら、ハンドブックの重要性はむしろ日本よりも高いといわれる理由について記述する。

ハンドブックはだまかに、前述の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の違いはあるが、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ハンドブックの存在意義は大きい。

後述するPaid Time Off(PTO)などは原則雇用主の自由裁量であり、Paid Holiday(有給祝日)となる日の指定、PTOの付与日数、取得方法、持ち越し、買い取り(一部州法では義務)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、人材の定着などにも関連するため、他社のハンドブックの流用や人事マネージャーへの丸投げは避けるべきである。

### 4 Job Description

職務記述書を意味する。最近では日本でもジョブ型雇用なる言葉も出てきているが、これは日本の伝統的な「職能給」制度とは異なる「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(人事考課制度)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」傾向があるとよくいわれ、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、前述の随意雇用(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)は職務記述書の遂行レベルや事前に定めたゴールなどを反映した人事考課制度によって行われる。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的確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。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、機密情報漏えいを防止するため、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カ月かけて後任へ引き継ぐことはあまりない。退職時に未使用有給休暇を買い取る(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。

## 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とき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は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、最近で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)

給与が発生する休日の総称。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、けがや病気による休暇が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

## 大量離職時代の後

景気の先行き不透明感を取り沙汰する評論家や専門家が増えるなか、一部の企業では、採用や従業員維持のために大盤振る舞いすぎた報酬や福利厚生などを見直す動きも始まっている。今後、人事・労務管理の分野で重要となるポイントについて解説する。

### ▶ 雇用情勢

全米の完全失業率は3.9%(米国労働統計局2023年11月発表値)と引き続き低い数字を示しているが、同年11月6日のウォール・ストリート・ジャーナルは、雇用の新たなトレンドとして「従業員が辞めない」現状を取り上げている。また、同記事はモルガンスタンレー CEOの発言として、従業員8万人を擁するウォール街の企業で離職率低下を理由としたレイオフが実施されたことにも触れている。パンデミック以降、多くの企業に共通していることは、極端な採用難による退職を見越した過剰採用や能力・経験不足人材の雇用である。23年初めに起きたIT業界大手を中心としたレイオフも併せて考えると、24年は雇用削減の流れが中堅・中小の企業にも波及する可能性がある。

### ▶ 報酬

特に採用が困難といわれた、初級レベルや中堅レベルの給与を上昇させた結果、以前から雇用されている従業員や上位

レベルとの給与差に不整合が生じている企業が少なくない。アメリカの給与制度は日本と異なり、勤続年数や役職などだけで金額差が生じるのではなく、ポジション自体の専門性によって異なる。適切なデータに基づき公平で適正な給与を支払う仕組みを持つことは、従業員エンゲージメントの向上だけでなく、訴訟リスクの回避にもつながる。

### ▶ 福利厚生

以前は医療保険ばかりが目ざされがちであったが、若年層を中心に学位や資格取得のための授業料補助、学位取得で利用した学生ローンの支払い補助など、自身のキャリアに直結する福利厚生を求める声が増えている。もちろん全てを賄える大手企業であれば、人件費の高騰を覚悟で実行することは可能だが、そうでない企業は従業員が求めている福利厚生にコストをかけたほうが賢明である。

### ▶ リモートワーク

コロナによるパンデミックを経て既成事実化した企業も多いが、さまざまな立場から賛否両論があるのは周知の通りである。日系企業が特に注意すべきは、労働時間の記録が義務付けられているノンエグゼンプト従業員は、リモートワークの実施に相応の準備や管理が必要な点である。つまり、期待される仕事の成果により給与が支払われるエグゼンプト従業員とは根本的に異なる。原則として実働時間は100%職務遂行を求められるのがノンエグゼンプト従業員なので、雇用主はリモート・オンサイトを問わず、この条件を満たす環境を考える必要がある。「在宅勤務で家事がはかどる」「子どもの世話に好都合」といった、よく耳にするリモートワークのメリットは、原則としてノンエグゼンプト従業員の勤務時間内には当てはまらない。なぜならば上述の通り、このポジションは実働時間に対して賃金が支払われており、成果を上げることで時間的制約がないエグゼンプト従業員とは根本的に労働概念が異なるからだ。メリットばかりに目を向け、肝心のパフォーマンスが伴わず雇用継続が難しくなれば、せっかくのリモートワークが従業員と雇用主双方に不幸な状況をつくる引き金になってしまう。