

オハイオ・インディアナ ケンタッキー便利帳

OHIO INDIANA KENTUCKY BENRICHIO 2025

VOL. 19

Y's Publishing



ANNIVERSARY

特典

運転免許筆記試験練習問題集
..... P143

注目企業・団体
エグゼクティブインタビュー **Japan Pride**

Morinaga America, Inc. P27

Central Ohio Japanese
Association of Commerce ... P31

One Columbus..... P35

380 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... P50

第1章 ビジネス P25

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/
アメリカの不動産など

第2章 生活・一般情報 P83

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 P157

会計・法律事務所/不動産会社/引越し・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 P223

会計・法律事務所/不動産会社/引越し・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

取締役 島耕作
©弘兼憲史/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
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)：永岡 卓



公式HP

※監修者の詳細は第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9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 Performance Review (人事考課) 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に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、最近はり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。

9 連邦法と州法

アメリカには連邦法と州法、さらには郡や市町村における条例も存在するため、初めてアメリカで勤務する人は戸惑うことが多い。ここでは法的関連性についての詳細な説明は差し控えるが、人事・労務管理に関連する分野において、連邦法とオハイオ・インディアナ・ケンタッキー各州法との違いを理解するための事例を2つ取り上げて説明する。

▶事例1 最低賃金

連邦法：7.25ドル/時間

オハイオ州：10.45/時間

インディアナ州：7.25/時間

ケンタッキー州：7.25/時間

※チップをもらわない職種の場合

上記のような場合、雇用主は適用される高いほうの最低賃金以上を支払う必要があるため、オハイオ州においては、1時間当たり最低10.45ドルを支払わないと違法となる。また、インディアナ州法は連邦法と同額の最低賃金を定めており、ケンタッキー州は最低賃金に関する州法を持たないため、結果として連邦法の最低賃金が適用される。連邦法の最低賃金は2009年7月24日に現在の金額に改訂されたのが最後であり、アメリカの賃金相場を知る人であれば、この金額が現実的でないことは容易に理解できるだろう。なお、アメリカ国内で最も高い最低賃金を設定しているのはワシントンDCで1時間当たり17.5ドルとなっており、連邦法とは10ドル以上の差がある。

▶事例2 マリファナ使用の合法性

連邦法：すべて違法

オハイオ州：医療用・娯楽用とも合法

インディアナ州：すべて違法

ケンタッキー州：医療用に限り合法

マリファナに関する州法は3州で全て異なっており、連邦法と州法との関連性を表している典型的な例である。いずれの州法でも、雇用主が職場内でマリファナ使用を禁止することに反対するものではないが、雇用前調査の一環として、ドラッグテストを実施する企業はこれらの州法に注意する必要がある。例えば、オハイオ州で雇用前に実施したドラッグテストにおいて、マリファナに陽性反応が出たとしても違法ではないため、これを理由に内定を取り消すことは、雇用主にとって大きなリスクとなる。

上述のようにアメリカでは、連邦法と州法が異なる、また連邦法にない規定が州法には存在するということがある。特にカリフォルニア州は連邦法とは異なる州法が多いため、当地に本社がある企業がカリフォルニア州で従業員を雇用する場合、またはカリフォルニア州に本社のある企業が他州で従業員を雇用する場合は、就業規則の内容に充分注意する必要がある。

※データは全て2024年12月現在のものを参照しているため、最新の情報を知りたい場合はFLSAおよび各州のウェブサイト参照、または人事・労務管理コンサルタントや雇用法弁護士に相談のこと

2025年の政権交代に関する影響

本原稿を執筆した2024年12月時点で、来年1月から2度目のトランプ政権がスタートすることが既に決定しているが、専門家の間では、雇用に関する分野でもさまざまな変化があると予想されている。労働組合関係、移民法・就労ビザ、DE&I(多様性・公平性と包摂性)問題、競業避止条項や独立請負業者への規制緩和などはその代表的なものである。雇用主は例年以上に人事や労務に関連する情報に敏感になって、法律や規制の変更による雇用への影響を最小限にとどめる努力が必要となる。