

オハイオ・インディアナ ケンタッキー 便利帳

VOL. 15

OHIO INDIANA KENTUCKY BENRICHIO 2021



日系及び日本関係企業

ビジネスディレクトリー 465件

特典

運転免許筆記試験練習問題集

1. ビジネス..... 13

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/移民法など

2. 生活基本情報/日系コミュニティー..... 59

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

3. オハイオ..... 141

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/ゴルフ場/各種学校など

4. インディアナ・ケンタッキー..... 195

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/ゴルフ場/各種学校など

COVID-19に負けず、がんばろう!

アメリカ人事・労務管理の基礎知識

【執筆】永岡 卓
SHRMCP
人事コンサルタント
フレオコンサルティング
代表取締役社長



※フレオコンサルティングの詳細はP.000、000「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」に携わる人必須の10項目

2004年に会社を設立して以来、日本からの進出企業も含め、多くの人事・労務管理をサポートしてきたが、初めてアメリカの人事制度に携わった人は「日本とアメリカはなぜにこうも違うのか」と言う。日本と大きく異なる人事制度から、重要度の高い以下10項目について解説し、併せて今回は新型コロナウイルス感染症に関連する対応について追記する。

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、一部州法には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。

新型コロナウイルス感染症の影響による注意点

2020年3月以降、在宅勤務するNon-Exempt従業員が増加しているが、オフィス外での勤務を理由にExemptにすることはできない。また、勤務実態が見えないため、今まで以上に適切な勤務時間管理が重要となる。

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)にそ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アメリカの方が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。

新型コロナウイルス感染症の影響による注意点

上述の通り在宅勤務者数は増加したが、Handbookがこれに対応していない企業が多い。在宅勤務の規定がない場合はすぐに追記し、コロナ以

前の規定は、内容を精査して改定する必要がある。規制解除後も在宅勤務継続を希望する従業員の増加、在宅勤務時の必要経費の取り扱い、従業員間のコミュニケーション問題、家庭内の労働環境などが増えている。

4 Job Description

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、日本で伝統的「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。

新型コロナウイルス感染症の影響による注意点

2021年も企業、地域、職種等によって在宅勤務の継続が予想されるが、以前とは異なり評価者である上司が部下と一緒に仕事をしていないことも少なくない。このような状況下で以

前と同様に評価することは極めて困難なので、目標設定方法の変更や、パフォーマンスの頻繁なフィードバックなど新たな方策が必要となる。

6 Background Check/Reference Check

アメリカで一般的に実施されている雇用前調査で、採用する雇用主側のリスクを軽減する効果がある。Background Checkは犯罪歴、社会保障番号、運転免許履歴などの公的データを、Reference Checkは候補者が提出した前雇用主に雇用期間や職歴などを照会することである。いずれも候補者の書面承諾が必要で、選考最終段階での実施が一般的である。雇用にならぬ調査結果(犯罪歴など)が出た場合、適切な手順を踏まずに不採用にすると法的問題が起きる可能性があるため、速やかに調査会社、人事・労務管理コンサルタントや弁護士に相談することをおすすめする。

7 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、アメリカの企業はほとんどこの2 Weeks Notice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カ月かけて後任者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2Weeks Noticeは社内規定であって法律ではない。

8 Salary / Wage

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点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。また近年一部地域では、面接で給与経歴を尋ねることを禁止する条例が制定されている。この場合前職の給与を参考にした給与設定が困難。このような状況を回避するには、地域の適切な当該職種の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が非常に重要である。

9 Benefit

医療保険を除くその他の福利厚生は、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、最近では在宅勤務やボランティア休暇、学生ローンの肩代わりなど価値観の多様化に対応する企業も増加している。

10 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の有給は誤解されやすいが、彼ら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、カリフォルニアなど一部州ではPaid Sick Leave付与に関する独自の法律が制定されている。

※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