

Lighthouse

ロサンゼルス生活情報誌 FREE

NO. 527

2010

月2回発行

12/16

◀アメリカで暮らす人、アメリカを目指す人の道しるべでありたい！
そんな思いからライトハウス(灯台)と名付けました▶

JBA

Japan Business Association

JBA (Japan Business Association) は、
会員共進の利益を守る経済団体で、
南カリフォルニアの日系企業約 500 社で
構成されています。

なお、JBA では入会企業を随時募集しています。
問い合わせは ☎310-515-9522・www.jba.org まで。

コーナー

NO.335

このコーナーでは、月刊会報誌 JBA NEWS に
掲載された記事を抜粋して紹介しています。

第138回ビジネスセミナー 「雇用法に関するリスクマネジメントと人事戦略」開催

9月24日

トーランスのミヤコハイブリッドホテルで、第138回ビジネスセミナー「雇用法に関するリスクマネジメントと人事戦略」を開催した。当日は、北川&イベート法律事務所の北川リサ美智子弁護士と、米国公認会計士、ニューヨーク州弁護士で、Ernst & Youngパートナーの望月良子さんを迎え、雇用に関わるリスクとその回避、企業戦略や人事制度などについて語られた。

まずは、北川リサ美智子弁護士が壇上に立った。

面接前と面接時 会社側の留意点は？

採用に関する問題や訴訟の要因は、採用前の徹底したスクリーニングで回避できます。

応募者には、履歴書だけでなく、雇用申込書とカバーレターの提出を義務付けてください。雇用申込書には、名前、住所などのほか、身元照会の許可、前職での雇用期間やタイトル、給料、退社理由なども記入してもらいます。この2つを義務付けることで、求職者が指示通りに動くかどうかの判断ができます。

前職の係者に、その人物の職責や働きなどを問い合わせるのは、面接前に行うのが有効です。タイピングや英文法、数学、コンピュータースキルなどのテストも、面接前に行います。

面接の目的は、「募集ポジションに必要な

知識やスキル、能力の条件を満たしているかを見極める」ことです。同時に、チームワークや共同作業への順応性も確かめてください。質問は「Yes」「No」の質問ではなく、「Who」「What」「When」「Why」「How」で行います。

さて、面接で許容されている質問には、アメリカでの就労許可の有無、学歴、トレーニングの経験、職務経験とその内容、採用歴、給与、直接の上司、仕事に関連がある個人の性格、個性、職業資格などが挙げられます。一方、アメリカ連邦法により聞いてはならない質問は、年齢、人種、肌の色、性別、国籍、宗教、障害などで、これらに起因する差別を禁止しています。カリフォルニアでは、健康状態、婚姻ステータス、性的嗜好、性別のアイデンティティなどによる差別も禁止されています。

採用前にしておいた方が良いことは、身元、人物保証人チェックです。クレジットチェックも重要で、これは Fair Credit Reporting Act の告示に従って進めます。また、凶悪犯罪や



自身の経験を元に、わかりやすく人材採用のリスクと回避を説明する北川弁護士

窃盗罪における有罪判決の有無など、刑事犯罪経歴も確認しておいた方が良いでしょう。

次に望月良子さんの講演が始まった。

3種の報酬で成り立つ アメリカの報酬制度

アメリカにおける総報酬制度は、金銭的報酬である「報酬」および「福利厚生制度」と、非金銭的報酬である「仕事と生活のバランス」「業績・認知」および「育成と昇進機会」に大別されます。しかし、企業側と従業員側の間に、認識のギャップをよく見受けられます。企業側は、「人件費をコントロールし、投資価値を最大化したい」という思惑の下、「戦略的に重要な人材を確保し、育成したい」と考えます。しかし従業員は、「自分の重要な時間と労力を会社に投資することで、自分に返ってくるものは一体何か？」を基準に考えるため、十分な「報酬」「福利厚生」、そして「仕事と生活のバランス」などを重視します。

アメリカの総報酬制度は、「基本給」「短期奨励給」「長期奨励給」で成り立っています。

基本給とは、「仕事の価値」「技能や知識」「経験」に対する報酬のことです。アメリカには基本給のレンジが存在し、その域内で給与が設定されます。レンジを決める際は「他社がどれくらい払っているのか」を確認するこ



給与、福利厚生、業務査定評価、懲戒・警告など、経営者に必須の情報を提供する望月さん

と(ベンチマーク)で、基本給のレンジの「最高値」「中間値」「最低値」を把握できます。

次に、短期奨励給。いわゆる日本のボーナスに近い概念です。過去1年の個人や業績に対して支払われるもので、支給の有無や金額については企業が任意に決められます。

長期奨励給は、通常3~5年にわたる業績や企業価値の創造に対しての報酬です。プロジェクトベースの場合もあり、予定通りかそれよりも早く完了すると、支給されます。長期奨励給の支払いには、株と現金があります。

日系企業でよく見られる問題は、勤務年数が延びると昇給するケースで、職責以上の給与をもらっている場合が発生します。ですから、他社をベンチマーキングをすることで、コストコントロールをしてください。

次に、福利厚生です。アメリカでは、法律上、提供が義務付けられているものとして、「ソーシャルセキュリティ」「連邦失業保険」「労働災害保険」「短期障害保険」などと、自主的なものとして、「医療保険」「歯科・視力保険」「生命保険」「長期障害保険」などがあります。

そこで、自社の福利厚生のプランがどのレベルかを確認する必要があります。もし、非常に質の高い医療保険プランを提供していることがわかれば、「我が社の提供する医療保険は素晴らしい」と、人材募集の際にアピールできます。