

Lighthouse[®]

20th Anniversary!

「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」

NO. 497 9/16 2009 月2回発行

JBA Japan Business Association

JBA (Japan Business Association) は、会員共通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 010-515-9522・www.jba.org まで。

コーナー

NO.305 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 128 回ビジネスセミナー

「Reduction In Force ("RIF")」・人事コスト削減戦略と雇用問題とリセッションサバイバル 「在米日系企業に必要な人事管理 - 米国総報酬・業績評価制度の基礎」

2009年6月12日

ホリデーイン・トランスで、第 128 回ビジネスセミナーを開催した。当日は、Kitagawa & Ebert, P.C. の設立者で、カリフォルニア州およびジョージア州弁護士の北川リサ・美智子さんと、Ernst & Young LLP パートナーの望月良子さんを講師に迎え、在米日本企業に必要な人事管理と人事コスト削減策について、専門家の視点から話をうかがった。

最初に北川さんが壇上に立った。

「Reduction In Force」 基本知識

本日のトピックは Reduction In Force (RIF)、つまりレイオフです。実際に、RIF を行う時に考えるべき要因は、労働費の管理と削減、訴訟の回避、効率性の改良です。

まずは「従業員への通達」は早めに「が鉄則です。連邦政府によれば、100名以上のフルタイム従業員を抱える会社は60日前に解雇を書面で通達を出さなくてはなりません。



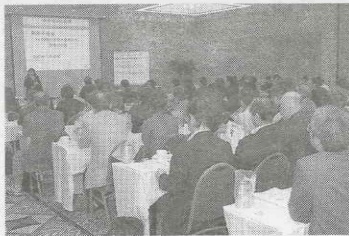
「RIF 関係の書類を作成する際には、すべての段階に弁護士を関与させることが大切です」(北川さん)

しかし、カリフォルニアの州法では、75名以上のフルまたはパートタイムの従業員の会社に対し、60日前の書面通達が義務です。

また、解雇後の訴訟を避けるために、会社へのクレーム放棄書にサインをもらう、解雇理由に差別がないことを確認する、従業員の再就職のサポートをすることが大切です。

RIF に伴うリスクの回避には、RIF プランを立てることが有効です。企業の目標をまとめ、タイムラインを設定し、解雇候補者の分析、RIF 前と後の組織図と業務内容のチャート作成を行います。書類作成には、弁護士を関与させることが大切です。

解雇者の選定に際して1番単純なのは、「Last-Hired, First Fired(最後に雇われた者が、最初に解雇)」です。この方法は法的には最も安全ですが、優秀で人事コストの低い人材を失う可能性があります。



日系企業の苦手とする分野での講演だけに、多くの人事担当者らが熱心に耳を傾けた

次に、パフォーマンスやスキルで選考する方法があります。この方法で、解雇者を決める場合に考慮すべきことは、最近不服の申し立てをしているか、休職中であるか、過去と現在の勤務状況査定書に一貫性があるか、会社に必要なスキルを持っているか、仕事の効率が良いかなどです。

離職手当について、法律では、解雇日当日までの給料を払えば良いとなっています。

離職に際しては、離職同意書とリリース契約書の作成をおすすめします。離職同意書の内容としては、賃金・給与、ベネフィット、転職の手助け、就職斡旋案(EAP)、推薦状の発行などが挙げられます。

以上のことを考慮し、各部署の責任者や解雇者とのコミュニケーションを大切に、RIF に望みましょう。

次に望月さんが壇上に立った。

米国総報酬制度 基本のおさらい

まずコンペネーションの中には、基本給、短期インセンティブ、長期インセンティブがあります。基本給は生活保障という考え方で、通常減給はありません。

短期インセンティブはボーナスに近く、個人の業績に応じて支払われます。長期インセ

ンティブは、通常幹部に対して支払われるもので、3~5年くらいの長期で、結果が出た段階で支払われます。

次に福利厚生制度(ベネフィット)は、法律上で必要とされているのは、ソーシャルセキュリティや

失業保険などで、そのほかは、会社が任意で提供しているものです。

米国では給与の変動は通常ありません。例えば、3万5000ドルから4万5000ドルくらいが給料レンジだとすれば、4万5000ドル以上昇給しないようになります。日系企業の傾向は、基本給が年々上がるのに対し、ボーナスは最高で10~15%くらいとなっています。ベネフィットが良いのも特徴です。

減給のプロセスで重要なのは、ベンチマーキングです。職責を考慮し、ポジション、タイトルだけを上げていくようなことは避けてください。つまり、基本給のインフレを防ぎつつ、問題点を把握し、企業側の経営者としてのベンチマーキングをすることが重要です。

さて、どうしたら優秀な人材だけを残せるのか。方法は結局、「評価」しかありません。評価をしっかりとし、何をやればマネージャーになれるかなどというガイドラインを明確にしましょう。

日本だと昇級は比較的定期的なのに対し、アメリカは職責に基づいています。ボーナスも固定的な日本に対し、アメリカは任意で全額変動します。勤務年数もアメリカは比較的に短いのが特徴です。日系企業はどんどん変動的に行っていかなければいけません。ある程度決まった人件費で優秀な人をいかに動機付けしていくかがポイントです。



「基本給のインフレを防ぎつつ、問題点を把握し、経営者としてのベンチマーキングをすることが重要」(望月さん)