

JBA コーナー

Japan Business Association

JBA (Japan Business Association) は、
の会員誌の刊行を守る非営利団体で、
南カリフォルニアの日系企業約 500 社で
編成されています。

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 ☎ 310-915-9522・www.jba.org まで。

NO.356 このコーナーでは、月刊会報は JBA NEWS に
掲載された記事を抜粋して紹介しています。

第148回ビジネスセミナー「変動経済の中での労働経費管理～雇用におけるリスクマネージメント～」開催

9月9日

トランスのミヤコハイブリッドホテルで、カリフォルニア州、ジョージア州、および米国連邦最高裁判所認定弁護士である北川&イベート法律事務所の北川リサ・美智子弁護士を迎えて講演。多くの著名日系企業の顧問を担当する北川弁護士は、現在の経済動向から具体的な雇用のリスク管理まで、身近な話題を交えながら詳細に解説した。

労働経費の管理

労働経費、および人事関連の事柄を進める場合、できる限りすべての過程で弁護士を関与させることに注意してください。雇用方法関連の事柄が多くあるため、弁護士、あるいはその資格を持った人に、問題や課題に対処してもらう必要があります。一方、コンサルタントというのは、基本的に資格をお持ちではありませんし、機密特権をお持ちではありません。

もう1つ注意することは、英語がネイティブの弁護士を必ず選ぶことです。日英語を話すバイリンガル弁護士に依頼する際でも、英語が第1言語の弁護士を選んでください。

さて、2007年末から始まった不況(Great Recession)以降、失業率は上昇しました。しかし、不況のせいで良い人材も職に就けないわけですから、今は優秀な人材を確保する絶好のチャンスでもあります。ただ雇うだけでは、その後色んな法的問題が発生し、その処理

に多額のコストがかかる可能性があります。そこで重要なのが、雇用前に十分な「スクリーニング」を行うことです。

通常の採用活動では、会社が人材募集を出したら、求職者が履歴書を送付し、会社が応募者を面接



巧みに笑いを取りながら、わかりにくい話題も和やかに解説する北川弁護士

します。しかし、面接する前に、履歴書の内容を正しく吟味してください。履歴書を受け取ったら、応募者に「Job Application(就職申込書)」を送付し、「Cover Letter」を付けて送り返すように伝えます。「Job Application」には「任意(At will)」である旨を明記し、さらに「Release Form」と「仲裁同意書」を同封します。実際、これら2つの書類をきちんと作成し、送り返してくる人は、応募者全体の10分の1ほどに減ります。



当日の会場は満員。雇用のリスク管理についての関心の高さをうかがわせた

次に、バックグラウンドチェックとリファレンスチェックです。最近の会社は、元従業員に対するネガティブな評価を伝えることに抵抗感があるため、リファレンスを取る時は、「Would you hire this person again?」という質問を投げかけます。すると先方は、「Yes」か「No」の返答で済みます。もし「No」と返ってきたら、そこで終わり。採用はありません。

次に、数学、文法、コンピューター、作文などのテストをします。当然、制限時間を設けて答えさせます。そうすることで、学力を判断すると同時に、効果的なタイムマネージメント能力の有無が判断できるのです。

最後に、以上のプロセスを経た応募者だけを面接してください。

日米のビジネス文化の違い

日本のビジネス文化は「武士道・仁義」の世界で、アメリカは「個人主義」の世界です。武士道は「義務(Duty)」「忠義(Loyalty)」「勇気(Courage)」の3要素で構成されています。日本企業の「義務」と「忠義」は、どこの国の企業にも負けていませんが、「勇気」はまったく足りていません。しかし、会社が生き残るためには、あるいは強いリーダーシップを発揮するためには、「勇気」が絶対的に必要となります。

アメリカ人は、生産性や効率を上げるために、基本的なビジネスマナーが必要と考えます。そのマナーとは「感謝」で、日本人リーダー

が苦手とすることです。リーダーは、毎日「笑顔」で従業員に接してください。そして「Thank you.」と労をねぎらってください。そうすれば従業員の士気は向上し、チームワークが強化されます。

経費管理とリスクマネージメント

コストコントロールは、雇用法や給与の問題だけを解決しても効果はありません。いくつか解決すべき事柄をご紹介します。

- 経費の調節
- 労働時間の削減
- フルタイムからパートタイムへの移行
- 給与とカット
- 強制的な一時帰休
- 雇用契約書の作成
- インターンの採用
- アウトソーシング

リスクをあらかじめ管理するためには、「従業員ハンドブック」「雇用契約」「職務記述書」の3つが必要です。

会社の規範とポリシー(連邦法、および州法で取り締まられている部分もある)を正しく伝え、従業員にきちんと理解してもらうためのハンドブックの存在により、会社は訴訟のリスクを減らすことができます。

また、アメリカの陪審員制度では、裁判時に企業が不利となることがありますが、そのリスクを避けるためにも、「仲裁同意書」が必要となります。仲裁で決着が付いた場合、以後何年かは上訴が不可能となるからです。「仲裁同意書」は「従業員ハンドブック」に含め、従業員からきちんとサインをもらってください。

そのほか、「Performance Evaluation(査定)」も大切です。アメリカのビジネス文化では、「何も査定がない= Doing well」と理解されるため、1度も査定したことがない従業員をいきなり解雇するのは難しくなります。