

目次

パート1 日米雇用法の違い

第1章 米国社会の特質 3

- 1 日米の基本的な違い 3
- 2 厳罰主義 6
- 3 懲罰的賠償金 7
- 4 嘘や情報隠蔽に厳しい 9
- 5 企業犯罪に厳しい 11
- 6 企業内告発が頻発 13

事例1：元社員の告発により日本人幹部が起訴されたケース

- 7 訴訟頻発の背景 14

原告側弁護士の成功報酬制度 (Contingent Fee) / 少額の訴訟提起費用 (裁判所に対する訴状提出時の手数料) / アメリカの過剰な弁護士 / 懲罰的賠償金 (Punitive Damages) や予定損害賠償額 (Liquidated Damages) / 原告の弁護士費用 / 裁判における証拠提出義務 / 報復の禁止 / 陪審員裁判 / 事前証拠開示制度 (Discovery Process) / 集団訴訟

第2章 定年制度の有無 21

- 1 日米の法制度の違い 21

アメリカの年齢による差別禁止法 / アメリカの高齢者福利厚生保護法 / 日本の高年齢者雇用安定に関する法律

- 2 年齢による差別禁止法の有無による影響 23
- 3 年齢による差別に関する事例 24

事例2：日系企業が年齢差別で訴えられたケース

事例3：定年退職制度で訴えられたケース

- 4 年齢による差別禁止法の例外 27

BFOQ 例外規定 / 役員の定年制に関する例外規定

1 米国雇用法の基本概念 29

エンプロイメント・アット・ウィルとは／エンプロイメント・アット・ウィルの下での採用

2 採用に関する米国連邦差別禁止法 30

一般的な差別禁止法／年齢による差別／妊娠による差別／国籍による差別／男女同一賃金／障害による差別／組合／婚姻／同性愛など／ベトナム戦争退役軍人／遺伝子情報に基づく差別の禁止

3 採用活動で訴えられた事例 35

事例4；人種による差別で訴えられたケース

事例5；人種と性別による差別で訴えられたケース

4 採用面接や応募申込書で質問してはいけないこと 37**5 仮採用決定前の健康診断の禁止 37**

事例6；障害者に対する差別で日系の自動車会社が訴えられたケース

6 採用の準備と候補者の選別 38

職務記述書（Job Description）／応募資格（Qualifications）／期待される役割、成果を面接で詳細に説明／実技試験

7 多岐にわたる採用活動 41**8 初任給の動向や採用時のボーナス 42**

州別最低賃金の動向／コストコ、ウォルマート、アマゾンなどの初任給の動向／採用時のボーナスやストック・オプションの約束

9 人材獲得難の時代における採用活動 43

採用対象の拡大／採用ターゲットにとって魅力的な福利厚生制度

1 エンプロイメント・アット・ウィルの原則 45

日本の解雇権の濫用の禁止とは／日本の解雇制限と定年雇用の影響

2 定年制度がないことの意味 49**3 訴訟を避けるための注意点 49**

4 訴えられた場合の訴訟の流れ 51
雇用機会均等委員会などによる調査／裁判所での審理

5 金銭訴訟を避ける退職契約書の締結 53
OWBPA に規定された条件
事例7：権利放棄書にサインしても訴えられたケース

6 人員削減の取り組み 55
人員削減に関する方針の策定／人選決定者に対する準備のための教育／
人選に当たっての手順と注意事項／人選結果のレビュー

7 人員整理に関する日系企業へのアドバイス 59
事例8：出身国と性別による差別で訴えられたケース

8 大量レイオフに関する60日の予告義務 60

第5章 給与制度の違い 63

- 1 職種や地域ごとの人材マーケットの存在 63
- 2 連邦労働省の賃金統計 65
全米の産業分類別・職種別賃金／州別、都市別賃金統計
- 3 学歴の位置付けに関する日米の違い 67
- 4 個人ベースでの給与決定方式 69
- 5 エグゼンプト社員 70

第6章 人事評価制度の違い 73

- 1 日米の人事評価 73
- 2 アメリカでのパフォーマンス・レビュー 75
解雇におけるパフォーマンス・レビューの法的重要性の再確認／評価者
訓練の実施／職務内容の確認と目標設定・評価基準の設定／上司と部下
の頻繁な経過確認／公式なパフォーマンス評価／実務上のアドバイス
- 3 社内人事異動や社内昇進 78

第7章 ハラスメントについて 81

- 1 セクハラ禁止の根拠法 81

- 2 法律における日米間の違い 83
- 3 敵対的環境型セクハラの基準 83
- 4 セクハラ of 具体的事例 84

セクハラ of クレーム of 対象になる言動 of 具体例

事例9：日系企業がセクハラで訴えられたケース

事例10：会社がセクハラで責任を取らされたケース

- 5 セクハラ of ない職場環境 89

セクハラ・クレームを引き起こす危険要素／セクハラで会社が訴えられないためのアドバイス

- 6 その他の違法なハラスメント 95

敵対的環境型 of 違法なハラスメント／職場におけるいじめやいやがらせ（パワハラ of 行動）／職場における身体的接触

第8章 日本の親会社の責任 99

- 1 親会社・子会社の一体性について 99

事例11：親会社には責任なしと判断されたケース

- 2 親会社の責任が問われた事例 102

事例12：親会社にも責任ありと訴えられたケース

事例13：親会社の発言が違法差別の証拠となったケース

パート2 米国式マネジメント

第9章 アメリカでビジネスをする 115

- 1 郷に入れば郷に従え 115
- 2 駐在員がアメリカ人社員に感じるフラストレーション 116
- 3 エンプロイメント・アット・ウィルで働く者の意識 117

会社への一体感や同僚との連帯意識の希薄さ／アメリカにおける社内での人材育成努力不足

4 社員のやる気を引き出すためのマネジメント 119

マネジメント能力の向上／業務目標の設定と管理／部下への気遣い／
リーダーシップの発揮と情報発信の量

第10章 リテンションへの取り組み 123

1 アメリカにおける社員の退職率 123

2 新入社員同化プログラムの作成と活用 124

3 部下の転職を防ぐための上司の心がけ 124

部下に感謝したりほめたりする気配り／部下に対して感謝の気持ちを
伝える必要性／社長による幹部社員に対する気配り

4 魅力的な職場の提供 126

優秀職場環境コンテスト／従業員の態度調査／各種コミュニケーション・
プログラム／地域貢献活動／求人サイトでの評価や口コミ

5 退職時のインタビュー 133

第11章 日本人駐在員の育成 135

1 アメリカ人が駐在員に感じるフラストレーション 135

2 日本人駐在員が心がけるべきこと 137

日本式経営の伝え方／英語習得の目標レベル／職場での言葉遣いと
態度／日本的なパワハラは厳禁／役員・管理職の権限の自覚と責任／
アメリカでのワーク・ライフ・バランス／上司から部下への情報伝達／
会社幹部としてふさわしい態度やリーダーシップ／米国式の職場
マナーの実践／アメリカへの敬意／部下へのフィードバック／日常の
人間関係づくり／メンター制の導入／後任者への引き継ぎ

3 アメリカにおける生活上の注意事項 150

アルコールに厳しい国／酔っ払い運転による逮捕とビザの取り消し／
安全に関する諸問題

4 最後に 155

参考文献 ————— **160**

英語でのコミュニケーションに関して／人間関係を築くために／米国
式マネジメントに関して

用語集 ————— **161**

日外協出版物一覧 ————— **162**