

MUFG BK Global Business Insight

EMEA & Americas

三菱 UFJ 銀行 国際業務部

April 13, 2018

I. ドイツにやって来る週 28 時間労働制	... 2
在独ジャーナリスト 熊谷 徹	
II. 米国：ケンタッキー、ウェストバージニア、テネシー、ミシガン、 ミネソタの 5 州における州法人所得税の違いについて	... 6
EOS Accountants LLP ロサンゼルス事務所 シニアマネージャー 発知 千恵子	
III. ブラジル市場の三つの特異性を知る（2）労働問題	... 10
株式会社クオンタム 代表取締役 奥石 信男	
IV. 米国駐在員・日本本社が必ず知っておきたい米国と日本の労働法の違い	... 13
（5）日本にいるときとの違い／州などによって違う雇用関連法	
三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 チーフコンサルタント 藤井 恵	

- ・本資料は情報提供を唯一の目的としたものであり、金融商品の売買や投資などの勧誘を目的としたものではありません。本資料の中に銀行取引や同取引に関連する記載がある場合、弊行がそれらの取引を応諾したこと、またそれらの取引の実行を推奨することを意味するものではなく、それらの取引の妥当性や、適法性等について保証するものでもありません。
- ・本資料の記述は弊行内で作成したものを含め弊行の統一された考えを表明したものではありません。
- ・本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、その正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。最終判断はご自身で行っていただきますようお願いいたします。本資料に基づく投資決定、経営上の判断、その他全ての行為によって如何なる損害を受けた場合にも、弊行ならびに原資料提供者は一切の責任を負いません。実際の適用につきましては、別途、公認会計士、税理士、弁護士にご確認いただきますようお願いいたします。
- ・本資料の知的財産権は全て原資料提供者または株式会社三菱 UFJ 銀行に帰属します。本資料の本文の一部または全部について、第三者への開示および、複製、販売、その他如何なる方法においても、第三者への提供を禁じます。
- ・本資料の内容は予告なく変更される場合があります。

I. ドイツにやって来る週 28 時間労働制

概要

日本では裁量労働制や高度プロフェッショナル制度など、労働時間に関する議論が盛んに行われている。一方、ドイツでは好景気を背景に、労働組合が労働時間の短縮と柔軟化を求める傾向が強まっている。経営側は深刻な人材不足に悩んでいるため、労働者側の要求を認めざるを得ない状況だ。ドイツでは今後も労働時間が短くなり、柔軟化する傾向が強まるだろう。

「今日のドイツの通貨は、自由時間だ」。この国の企業の労務担当者の間では、こんな言葉がささやかれている。この国の労働者は、賃上げよりも企業以外で過ごす自由時間が増えることの方を望んでいるというのだ。

週 28 時間制の部分的な導入

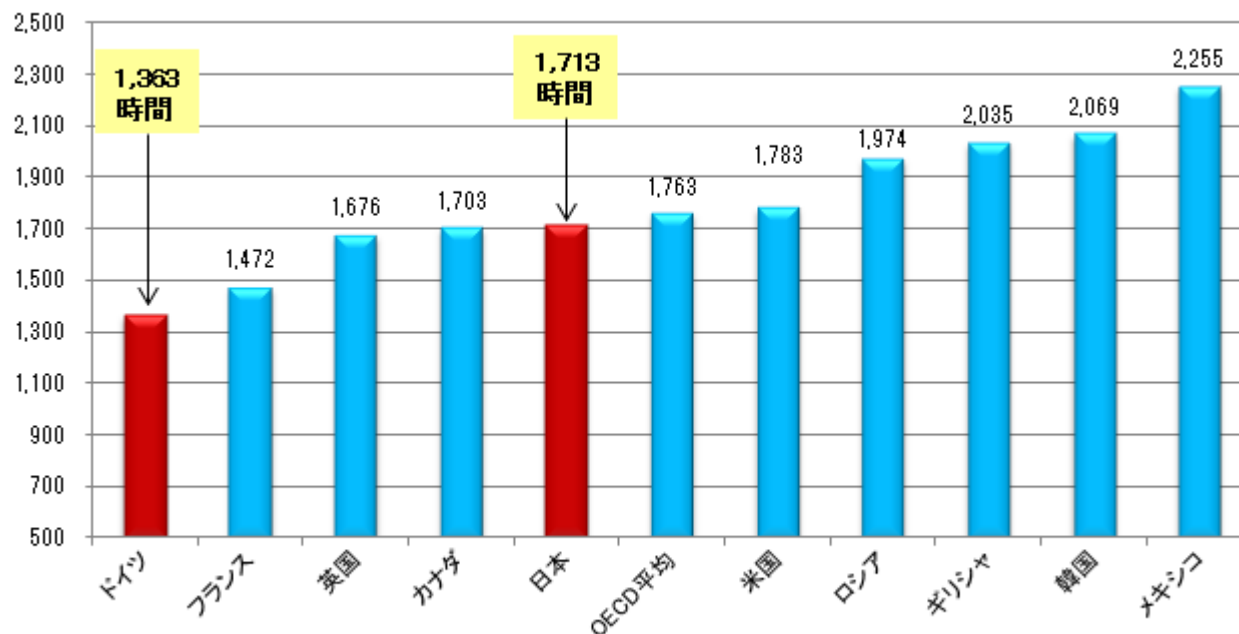
その表れが、2017 年秋から 2018 年初めまで行われた製造業界の労使交渉である。ドイツ最大の産業別労働組合、金属産業労働組合（IG メタル）は、同年 2 月 6 日に経営者団体との交渉で勝利を収めた。この労使交渉が注目された理由は、IG メタルがドイツの歴史で初めて「週 28 時間制」の部分的な導入を勝ち取ったからだ。製造業界の所定労働時間は週 35 時間（旧東ドイツは週 38 時間）だが、2019 年からは労働者が希望すれば最高 2 年間まで、労働時間を週 28 時間に減らすことが許される。1 日 7 時間働くすると、これは週 4 日制である。毎週金・土・日は 3 連休になる。

これまでドイツでは、一度労働時間を減らして「パートタイム社員」になると、労働時間を所定労働時間に戻すことができなかった。だが IG メタルは今回の労使交渉で、2 年間が過ぎれば再び労働時間を週 35 時間に戻す権利を勝ち取った。つまり、労働時間の柔軟性が高まったのである。

例えば社員が「子どもが生まれてから最初の 2 年間は会社で働く時間を減らして、なるべく家で妻子の面倒を見たい」と考える場合や「高齢の親が入る介護施設が見つかるまで、2 年間にわたって自宅で親を介護したい」と考える場合には、週休 3 日制に切り替えることが可能になる。2 年間が過ぎれば、企業は労働時間を週 28 時間から週 35 時間に戻さなくてはならない。労働時間を週 28 時間から週 35 時間に増やせば、給与も 2 年前の水準に戻る。

【労働者 1 人当たりの年間労働時間（2016 年）】

（単位：時間） **ドイツの年間労働時間はOECD加盟国中で最も短く、日本よりも約20%短い**



ドイツの年間労働時間は、日本よりも350時間、OECD平均よりも400時間短い

出所：経済協力開発機構（OECD）

賃上げよりも自由時間

さらに IG メタルは今回の労使交渉で、4.3%の賃上げを勝ち取った。ユニークなのは、労働者が「自分は賃上げよりも、育児や高齢の親の介護のために自由時間が欲しい」と希望する場合には、賃上げの代わりに有給休暇の日数を増やすこともできる点だ。まさに、自由時間が「通貨」になりつつあるわけだ。

今回の合意内容は、経営側が労働時間を柔軟化してほしいという労働者の要望を受け入れたものだ。ドイツの労働者の間では「給与よりも自由時間を増やしてほしい」という声も強まっている。つまり、人生のさまざまな局面に合わせた働き方をしたいと考える市民が増えているのだ。このため労働組合側は、子どもが生まれたり、親の介護が必要になったりしたときに、労働時間をフレキシブルに変えられるような制度を実現した。経営側は最初強く反発したが、IG メタルが一部の企業でストライキを実施するなどして激しく戦ったため、要求をのんだ。

実は労働組合側は、当初「労働者が、育児や親の介護のために週の労働時間を 28 時間に減らす場合には、企業は給与の減額分の一部を補填（ほてん）するべきだ」と要求していた。しかし経営側が「労働時間を減らすのに、企業が労働者に金を払うというのは理不尽だ」と反対したため、労働組合側はこの要求を取り下げた。

好景気と人材不足が背景

それでも IG メタルは、最も重要な週 28 時間制の部分的な導入と、所定労働時間への復帰を経営側に認めさせた。この背景には、ドイツが現在約 30 年ぶりの好景気にあり、IT 技術者や機械工だけでなく、あらゆる業種において人材が不足しているという事情がある。

期間を限った週 28 時間労働が適用されるのは、まず製造業に限られるが、今後はサービス業など他の業種でも、労働組合が同じような要求を出すに違いない。日本同様に貿易に依存する物づくり大国でありながら、ドイツの労働組合の力が強大であることには驚かされる。

労働時間の柔軟化傾向は今後も強まる

ドイツの企業では、自宅のパソコンから企業のサーバーにログインして働く「ホームオフィス」制度も急速に広がっている。特に金融サービス業界では、書類の大半が電子化されているので、自宅での労働が可能になる。会議には電話で参加し、自宅で働いた時間は自己申告制だ。特に幼い子どもを抱える社員の間では、ホームオフィスは好評である。「毎週金曜日はホームオフィス」と決めている社員も少なくない。1990年代までドイツでは、社員に対して「午前9時から午後3時までは、オフィスにいる義務」を課す企業が多かった。しかし最近では「オフィスにいなくても、成果が上がればよい」と考えるのが当たり前になっている。

有給休暇が 120 日？

また、無給または給与の一部を減額して3カ月～半年の休暇を取る「サバティカル休暇」を導入する企業も増えている。フォルクスワーゲン（VW）、ドイツ銀行などドイツ企業の約5%がこの休暇を導入している。例えば、私の知り合いのAさんの場合には、年間の給与を25%減らす代わりに3カ月間のサバティカル休暇をもらった。所定の有給休暇30日に加えて、サバティカル休暇90日が取れるので、有給休暇の日数は合計120日となる。

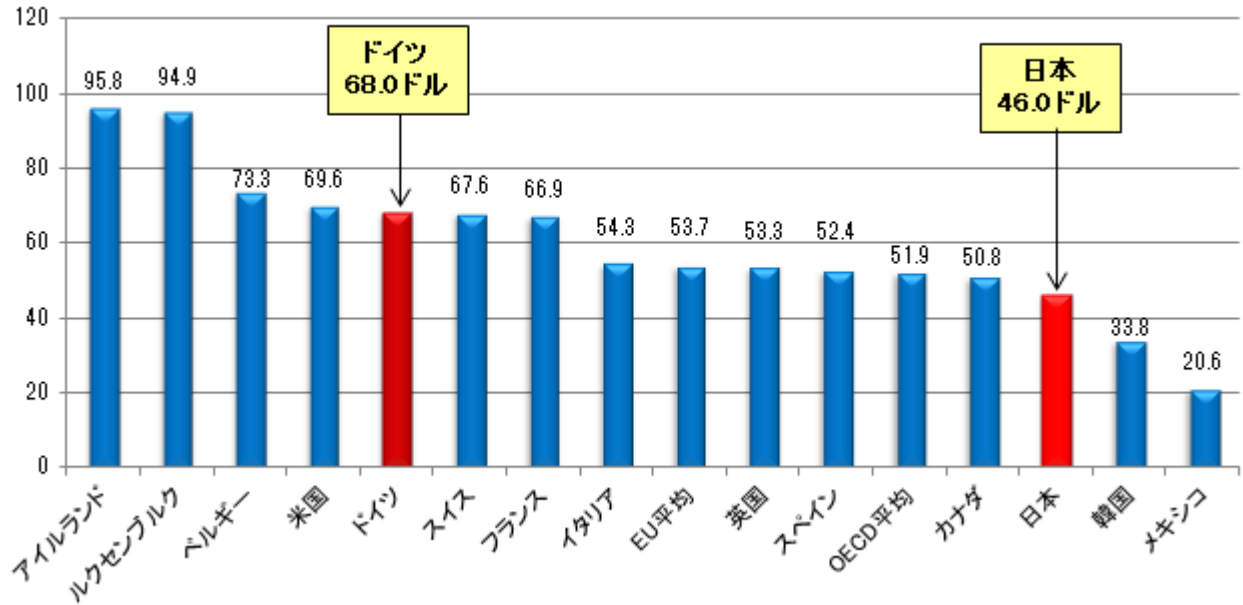
われわれ日本人の目から見ると「よくこれで会社が回るなあ」という感想を抱くが、多くのドイツ企業は毎年高収益を生んでおり、株主に高い配当を支払っている。労働時間が短いため、ドイツの労働生産性は日本よりも約48%高い。

特に若いドイツ人の間では、自由時間を重視する傾向が強まっている。彼らは就職面接の際に、ホームオフィスやサバティカル休暇の有無などの労働条件について細かく質問をする。そうした制度がない企業には、優秀な人材が集まらなくなる可能性もある。ドイツで活動する日本企業の労務担当者も、こうした時代の流れに配慮する必要があるようだ。

【労働生産性＝労働者 1 人当たりが 1 時間に生む国内総生産（GDP）（2016 年）】

（単位：ドル）

ドイツの労働生産性は日本よりも約48%高い

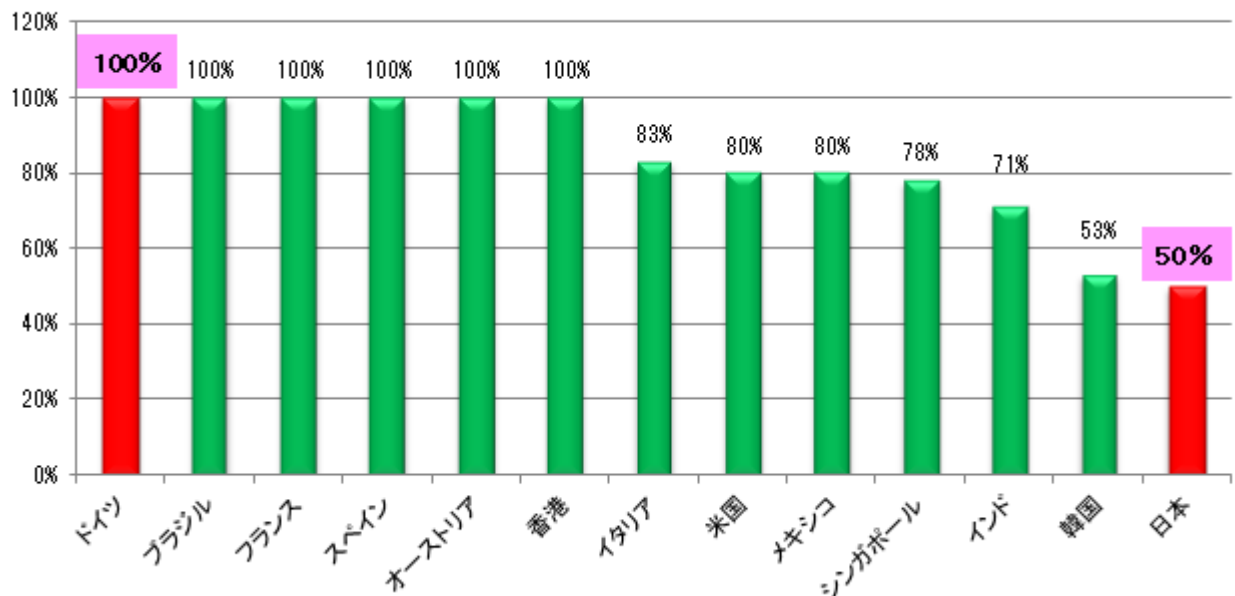


注：2018 年 1 月時点での購買力平価（PPP）を使用

出所：OECD

【労働者 1 人当たりの年間有給休暇取得率（2016 年）】

ドイツの有給休暇取得率は世界でも最高レベル



注：ドイツは本調査対象に含まれていないため、筆者による推測

記事提供：在独ジャーナリスト 熊谷 徹

(2018 年 3 月 19 日作成)

Ⅱ. 米国：ケンタッキー、ウェストバージニア、テネシー、ミシガン、ミネソタの5州における州法人所得税の違いについて

(前回のレポート「イリノイ州およびインディアナ州の税務—州法人所得税におけるネクサス (Nexus) 基準」は、以下の URL をクリックして本文をご参照ください。)

<http://www.bk.muftg.jp/report/insemeaa/BW20170728.pdf>

1. はじめに

2017 年度末で大規模な連邦税改正があったことをご存じの方も多いかと思ひます。この改正は、2018 年 1 月 1 日より施行されています。多くの州は、連邦の課税所得額を基に州税法の違いを勘案し調整を加えて、州課税所得額を決定しています。従って、この度の連邦税改正に各州が準拠するかについては、今後の発表を待つこととなります。

2. 州課税所得額の算出方法

米国内で事業を行っている企業の多くは、複数の州で事業を展開しています。その場合は、複数の州へ納税の義務が発生します。一般的に、州における法人税は、州内に物理的な拠点が存在する場合や、それに加え州に拠点がなくても、州内で一定の取引による経済的存在 (Economic Presence) があつた場合には、事業活動があつたもの (ネクサス*が発生) と規定し、州政府は課税権を発動することができます。また、州で事業活動を始めるには、州へ登録をすることが必須となります。

多くの州の課税所得額の算出方法は、連邦課税所得額から始まり、州独自の調整を入れて算出されます。一般的な調整項目は、主に連邦で控除した州税、減価償却費、売却損益、寄付などと、州税法上で適用できる費用との差額となります。

複数の州にネクサスが発生した場合は、連邦課税所得額を州に按分 (あんぶん) し各州への帰属額を決定します。按分方法は州独自の税法によりますが、主に、下記のいずれかの按分率を使用することが多いようです。全体分の (1) 売り上げのみの 1 要素を用いた按分率、または (2) 売り上げ、資産、給与の 3 要素を用いた按分率です。

よくユニタリー (Unitary) という言葉を耳にしますが、税法で、ユニタリー・ビジネス・グループとは、共通の親会社に属し、事業活動が統合され、相互に依存し、貢献するグループを意味します。日本の親会社と資本関係があり、管理を共有し、相互の事業活動がある場合、親会社と米国子会社は「ユニタリーである」と定義されます。

このユニタリー・ビジネス・グループをまとめて課税する考え方があります。しかし、州によっては、米国外の会社をユニタリーとして合算する申告書の提出を回避するために、水際方式の選択を義務付けている州もあります。水際方式を選択した場合は、米国外の会社を除き、米国内の会社のみを合算して申告します。

* ネクサス (Nexus) とは、ある法人がある州の課税対象となるには、当該法人の活動が当該州において一定の存在 (Presence) が必要とされる概念のこと。

上記を念頭に、米国の南東地域に属するケンタッキー州 (KY)、ウェストバージニア州 (WV)、テネシー州 (TN) と、中西部に属するミシガン州 (MI) およびミネソタ州 (MN) における州法人所得税を見ていきましょう。



ケンタッキー州 (KY)、ウェストバージニア州 (WV)、テネシー州 (TN)、ミシガン州 (MI)、ミネソタ州 (MN) の位置

出所 : National Geographic Education

3. ケンタッキー州 (KY) の法人所得税

米国の南東地域に位置するケンタッキー州には、日本から多くの企業が進出しています。主に自動車関連の会社が多くを占めています。

ケンタッキー州には LLET 税 (Limited Liability Entity Tax) と所得税があります。LLET 税は 300 万米ドルを超える総収入 (Gross Receipts) に対して 0.095% が課せられますが、LLET 税の 175 米ドルのミニマム税を除いた残りの LLET 税額は所得税と相殺することができます。

複数州で事業を行う場合は、売上の 1 要素のみを使用し、ケンタッキー州で定められた調整を加えて州課税所得額を州へ按分します。

ケンタッキー州では、ユニタリー申告書の提出義務はありません。

【表 1 ケンタッキー州の法人所得税と LLET 税】

税率	課税対象額	LLET 税	Gross Receipts
4%	0~5 万米ドルまで	ミニマム税 175 米ドル	0~300 万米ドルまで
5%	5 万 1~10 万米ドルまで	一律 0.095%	300 万 1 米ドル以上
6%	10 万 1 米ドル以上		

法人税の申告書書式は、Form 720 です。

4. ウェストバージニア州 (WV) の法人所得税

ウェストバージニア州の主な産業は、化学製品、バイオテクノロジー、エネルギー、航空宇宙、自動車産業です。日本企業も多く進出しており、州の雇用を生んでいます。州のウェブサイトも充実しており、下記にアクセスすると、日本語で州の紹介が記載されています。

<http://japanese.wvcommerce.org/business/default.aspx>

ウェストバージニア州の法人所得税は、一律 6.5%です。法人税の申告書書式は Form CNF-120 です。

複数州で事業を行う場合は、売り上げ、資産、給与の3要素を用い、かつ売り上げを2倍した数式を使用し、州で定められた調整を加えて州課税所得額を州へ按分します。

ウェストバージニア州は、水際方式の申告書を義務付けており、この方式では海外の関連会社を除く米国内でのユニタリー・ビジネス・グループのみを合算して申告することができます。

5. テネシー州 (TN) の法人所得税

テネシー州の主な産業は、自動車産業、エネルギー産業、映画制作、ヘルスケア産業、製造業などです。日本は、自動車産業の進出により州の雇用に貢献しています。

テネシー州には、フランチャイズ税とエクサイズ税があります。

フランチャイズ税は、法人の資産から負債を差し引いた純資産 (Net Worth)、または、テネシー州における有形資産のいずれか大きい額の 100 分の 1 に対して 0.25 を掛けた計算になります。算出した税額がミニマム税の 100 米ドルより低い場合は、ミニマム税の納税は必要です。

エクサイズ税は、連邦の課税所得額から州における調整を加えて算出した州課税所得額に対して、6.5% を掛けた額が州のエクサイズ税となります。この両方の税の合計がテネシー州における税額となります。

複数州で事業を行う場合は、売り上げ、資産、給与の3要素を用い、かつ売り上げを2倍した数式を使用し、州へ按分後、テネシー州で定められた調整を加えて州課税所得額を算出します。

テネシー州では、金融機関、病院グループ、リート (REIT) 以外の法人にはユニタリー申告書の提出を義務付けていません。

下記の表はフランチャイズ税とエクサイズ税のまとめです。法人税の申告書書式は Form FAE-170 です。

【表 2 テネシー州のフランチャイズ税とエクサイズ税】

	税額
フランチャイズ税	$0.25 \times \text{純資産}^* (\text{米ドル}) \text{の } 100 \text{ 分の } 1$
	または 100 米ドル = ミニマム税
エクサイズ税	$6.5\% \times \text{州課税所得額}$

*純資産またはテネシー州における有形資産のいずれか高い額

6. ミシガン州 (MI) の法人所得税

ミシガン州の主な産業は、自動車産業、高度な製造業、エンジニアリング、食料と農業、水産業、クリスマスツリーなどの林業です。

ミシガン州の法人所得税は、一律 6% です。法人税の申告書書式は Form 4891 です。

複数州で事業を行う場合は、売り上げの 1 要素のみを使用し、州で定められた調整を加えて州課税所得額を算出し州へ按分されます。

ミシガン州は、ユニタリー・ビジネス・グループでなくとも、50%を超えて親会社に株を所有されている、または親会社が議決権を持っている米国内の関連企業に対して合算申告書を提出できる選択権利を与えています。この合算申告の選択をしますと、10 年間は州との契約となり、10 年目には更新することができます。

7. ミネソタ州 (MN) の法人所得税

ミネソタ州の主な産業には、バイオサイエンス、製造業、風力発電、データセンター、家畜農業などがあります。

ミネソタ州では連邦課税所得額に州の調整を入れた州課税所得額に対して、フランチャイズ税を一律 9.8% で課しています。法人税の申告書書式は Form M4 です。

ミネソタ州は、ユニタリー・ビジネス・グループではなくとも、50%を超えて親会社に株を所有されている、または親会社が議決権を持っている米国内の関連企業に対しては、任意で合算申告書が提出できます。

複数州で事業を行う場合は、売り上げの 1 要素のみを使用し、ミネソタ州で定められた調整を加えて州課税所得額を算出し州へ按分されます。

ミネソタ州は、合算申告の場合で、売り上げ、資産、給与の 3 要素の合計が 97 万米ドル以上になると、フランチャイズ税の他にミニマムフィーの納税が必要になります。下記がミニマムフィーです。

【表 3 ミネソタ州のミニマムフィー】

3 要素の合計額	フィー
97 万米ドル未満	0 米ドル
97 万米ドル～196 万米ドル未満	200 米ドル
196 万米ドル～977 万米ドル未満	590 米ドル
977 万米ドル～1,954 万米ドル未満	1,960 米ドル
1,954 万米ドル～3,908 万米ドル未満	3,310 米ドル
3,908 万米ドル以上	9,770 米ドル

表の出所：各種資料を基に筆者作成

記事提供：EOS Accountants LLP

ロサンゼルス事務所 シニアマネージャー 発知 千恵子

(2018 年 3 月 6 日作成)

Ⅲ. ブラジル市場の三つの特異性を知る（2）労働問題

「ブラジル市場の三つの特異性を知る（1）税制」（Global Business Insight 2018年3月2日号 <http://www.bk.muftg.jp/report/insemeaa/BW20180302.pdf>）では、日本企業の経営者が最低限押さえておくべきブラジルの三つの特異性の一つ目として税制を挙げた。今回は、それに匹敵するほど特異なブラジルの労働法について取り上げる。税制と同じで、この労働法も頻繁にマイナーチェンジがあり、2017年末には大きな改正があった。しかし、根本的なところは変わらないので、法律の詳細については専門家に譲るとして、ブラジルの労働法について経営面でどのように理解し、取り組むべきかを考察したい。今回は、ブラジルの労働問題の中で特筆すべき「労働訴訟」の多さについて、その背景と対策について解説する。

1. 日本人には理解が難しいブラジルの「労働法」

ブラジルの労働法は、税制と並んで日本人には極めて理解しにくい。同労働法は、ブラジルが独裁政治下の1943年、ムッソリーニのファシスト党が政権を握っていたイタリアで制定された労働法をベースに制定されたものである。それから現在に至るまでマイナーチェンジはあるものの、骨子は大きく変わっていない。これだけで、十分ブラジルの労働法が例外的だと察しがつくだろう。税制もそうだが、ほぼ社会主義国の法律ではないかと思うほど労働者保護が徹底している。サービス残業や過労死が問題となっている日本に比べると、ある意味で非常に進んでいるともいえるが、現代のビジネスにはそぐわないルールもたくさん存在している。

そして、ブラジルは米国に並ぶ訴訟社会である。弁護士の数が非常に多く、加えて労働裁判所という専門の裁判所まで用意されているので、労働訴訟が起きないわけがない。さらに、契約社員やアルバイトは、ほんのわずかな特例しか認められていないため、企業は基本的に正社員で雇用しなければならず、企業が保証しなければならない労働者の権利がきちんと法律に明記されている。例えば、企業は1年に連続30日の有給休暇を与えなければならず、それでいて給与は1年に13カ月分を最低限保証しなければならない。さらに保険や公的積立金、税金などを含めると本人に支給している給与額の2倍から2.5倍のコストがかかる。

これら全てが労働法に明記されているので「サービス」などという要素が入り込む余地はない。ブラジルを東南アジアの国々に多い発展途上国のようだと思えば、それは大きな間違いで、ブラジルに対する認識、取り組みを再考する必要があると思われる。ブラジルは、欧米流の契約社会＝訴訟社会であり、労働者保護は日本よりも進んでいて、かつ物価も人件費も先進国並みにコストがかかる国なのである。

2. 労働訴訟が当たり前のブラジルの社会構造

鶏が先か卵が先かの話になるが、ブラジルでは訴訟も弁護士も多いため、単に資格があるだけでは弁護士も食べていけない。サンパウロの大きな駅の近くには、大概人々が集う広場があるが、ブラジルを訪れ始めたころ、こうした広場のベンチに座っていると、大きなプラカードを持った中年の男性や女性が何か必死に叫びながらチラシを渡してきた。何を売っているのだろうと不思議に思ったら、1人

は質屋さんであることが分かったが、もう1人がよく分からない。後でブラジルの友人に聞いて驚いたが、プラカードやチラシは訴訟を請け負います、という弁護士の宣伝であった。その人は広場で訴訟弁護の客引きをしているのである。日本で弁護士事務所がこのような形で営業することは考えられないので、お国柄の違いに本当にびっくりした。それほど、ブラジルでは弁護士の数も多く、弁護士間の競争が激しく、かつブラジル人にとって、訴訟は身近なことなのである。

訴訟の代表的なテーマの一つが労働訴訟で、労働訴訟は99%労働者側が勝つといわれているのでなおさらだ。日本では、つい最近も過労死などをきっかけに働き方改革が議論的となっており、有名な大手企業が従業員に労働訴訟などを起こされるとトップニュースになりがちだが、ブラジルではある程度の規模の企業にとって、労働訴訟を抱えていることは当たり前のことなので、全く「ニュース」ではない。日本の企業はそのことを駐在する前の赴任者に伝えないとブラジルに来て驚いてしまうだろう。

そして、日本の企業は労働訴訟にかかる費用を最初からコストとして計上しておく必要がある。労働訴訟が普通のことであるという感覚はなかなか日本人には受け入れ難いと思うが、それを前提で経営を考えなければならない。同時に、訴訟はなくせないが最低限に抑えることはできる。そのためには、行き当たりばったりの人事ではなく、厳密な戦略を持ち、最初から訴訟を踏まえた企業の仕組みづくりを行う必要がある。

3. 契約社会であることを理解した人事戦略

訴訟が多いということはそこが契約社会であるということなので、契約社会でサバイバルするには、優秀な弁護士・法務体制をつくることが重要である。弊社も従業員から2度ほど訴えられそうになったが、大事に至らなかった。それは従業員の入社時からの仕組みを弁護士と共につくり、弁護士に採用面接にも立ち会ってもらい、入社書類（雇用契約書を含む）もきちっと用意し、在職中も勤怠レポートを適切に運用し、退職時の窓口も引き受けてもらったことによるものである。こうした体制をつくったことで弊社は守られた面がある。

日本企業は何か問題が起こってから弁護士に相談するということが多いと思うが、ブラジルでは問題が起こることを前提に、もしくはなるべく問題が起こらないようにするために、最初から経営チームに入ってもらって相談をする必要がある。ブラジルでは各種公的なペナルティーの額が極めて大きいので、何か問題が起こってからの相談では火消しに莫大（ばくだい）なコストがかかる。複雑な労働法を理解し、訴訟判例を熟知している労働問題専門の弁護士と契約を結ぶべきである。

4. 訴訟前提の裁判対策が鍵

では、なぜブラジルの労働裁判では99%労働者が勝つといわれるかということ、労働裁判において、労働者側は一切起訴事実を示す書類を提出する必要はなく、口頭での証言だけでよいからだ。それに対して、雇用主側は、反論は全て書面および物的証拠を示さなければならず、それができなければ即敗訴である。

例えば、労働者側が「会社は定時に退社していましたが、帰宅後毎日家で夜中の12時まで残業し、それが10年間続きました」と口頭で説明すれば、それが起訴内容として受理される。一方、雇用主側は、

10年間のタイムレコードをはじめとした資料を提出しなければならない。タイムレコードを提出しても、その人が会社にいたのは定時までなので不十分だ。帰宅後についての資料などあるわけがない。雇用主側がそんな残業の指示はしていないと言っても、日本とは時差が12時間あるので「毎日家に帰ってから夜中の12時まで日本とメールのやりとりをしていました、それも全て自宅なので個人アドレスを使っていました」と言われたら雇用主側はどうするか。会社のアドレスを使っていれば、サーバーの記録を出せば何とかなるかもしれないが、個人アドレスまでは探れない。雇用主側は、労働者が帰宅後に働いていなかったということを書類やメール文書などの具体的な証拠を提示することで、証明しなければならない。

さすがに企業がこのような対応をすることには限界があるため、圧倒的に労働者が有利な状況になる。例えば月給が20万円の人が毎日5時間残業をして、10年間勤務したとする。残業は60%増し、19時以降は80%増し、夜間および休日出勤は2倍を支払わなければならないことが法律に明記されている。従って、10年分を計算すると約2,000万円以上、それに10年という歳月の金利と精神的、肉体的苦痛（当然医師の診断書が提出される）を加算して、3,000万～5,000万円の訴訟になる可能性があるということだ。もし事業縮小で10人くらいをレイオフしたタイミングで集団訴訟されたら、何億円もの費用がかかってしまうことになる。

もちろん、ここまでになるケースは少ないとは思いますが、実際30年務めた日系人の社員が定年となり、お別れ会も実施し、ニコニコとみんなにあいさつをして退職したが、その翌月訴訟を起し、1億円近い賠償金を受け取ったケースも聞いている。本人はその気がなくても、まずは弁護士が成功報酬で売り込んできて、それに家族がのってしまい、本人も賠償額を聞いてその気になってしまう。そういうことが起きる可能性もあることを認識する必要があるだろう。そして、最初にしっかり費用をかけ、各企業、職場ごとに訴訟になるあらゆる可能性をリストアップし、弁護士が持つ過去の判例なども加味し、訴訟にならない、訴訟になっても負けない仕組みを弁護士と一緒に構築することが大切だ。その方が結局はコストが安くつくということである。

記事提供：株式会社クオンタム
代表取締役 興石 信男

(2018年2月28日作成)

IV. 米国駐在員・日本本社が必ず知っておきたい米国と日本の労働法の違い

(5) 日本にいるときとの違い／州などによって違う雇用関連法

(前回のレポートは、以下の URL をクリックして本文をご参照ください。)

<http://www.bk.mufg.jp/report/insemeaa/BW20180329.pdf>

Q. 「従業員が日本人だからといって日本の感覚で接してはいけない」とはどういうことでしょうか。

A.

1. ここは日本ではないことを心得る

過去に起きたセクハラ訴訟の中には現地採用の日本人社員が、日本人駐在員を訴えたケースもあります。「日本人同士だから少々のことは大丈夫」というのは、通用しないということを肝に銘じておく必要があります。

日本人駐在員の中には「英語に慣れていない間は、日本語が話せない従業員との間ではコミュニケーションも限定的になる。一方、日本人の社員については日本語が通じる気安さで、つい日本にいるときと同じような感覚で話したり、接したりしたことが後になってトラブルになることも少なからずある」ようです。

また、他の駐在員との会話も、日本語ネイティブスピーカーには理解できることから「その会話の内容はセクハラではないか」などと指摘されることもあるようですので、会話には気を付けたいものです。

2. 駐在員だから配慮しなくても大丈夫、は禁物

現地採用の日本人社員については前述の通りですが、日本本社から派遣された日本人駐在員についても留意する必要があります。「日本からの駐在員だから現地の雇用法は意識しなくても大丈夫だろう」と考えるのは危険です。米国で働く以上、法的には米国の雇用法の適用対象になります。日本からの駐在員だから大丈夫、ではなく日本本社も現地のルールを知っておくことが非常に重要です。

Q. 州や郡、市によって、雇用関連法規が異なる場合があると聞きましたが本当ですか。

A.

米国は非常に広く、州により法律が異なることがあり、実際、弁護士や会計士の資格なども州ごとに異なります。日本のように、ある資格を取得すれば、その資格は全国どこでも通用するとは限りません。

米国全体を包含する法律として「連邦法」がありますが、連邦法で定められている内容と州で定められている法律が異なれば、州の法律が優先的に適用されます。

例えば、Non-Exempt（詳しくは前回記事参照）社員の時間外労働の規定に関しては、連邦法では週 40 時間を超える労働時間について、時給の 1.5 倍の時間外手当の支払いが必要となっています。それに対しカリフォルニア州においては、週 40 時間を超える労働時間という基準だけではなく（仮に週 40 時間以内の労働時間であっても）、1 日 8 時間を超えて労働した日があれば、その日の 8 時間を超えた時間について時給の 1.5 倍の時間外手当が必要になります。州によっては 12 時間を超えた場合、追加の時間外手当が必要になることがあります。

このように州法と連邦法では異なる部分も多いため「以前 A 州の現地法人で雇用問題に対してクリアしていたから、B 州でも同じだろう」と、考えて対応していると大きな間違いをしてしまう可能性があるのです。

また、州のルールは頻繁に変わることもあるため、常に最新情報を入手しておかないと、気が付いたら「法律違反をしていた」ことになるかもしれませんので注意が必要です。

記事提供：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
チーフコンサルタント 藤井 恵

(編集・発行) 三菱UFJ銀行 国際業務部
(照会先) 松山 昭浩 福住 知子
(e-mail) : akihiro_matsuyama@mufg.jp

- ・本資料は情報提供を唯一の目的としたものであり、金融商品の売買や投資などの勧誘を目的としたものではありません。本資料の中に銀行取引や同取引に関連する記載がある場合、弊行がそれらの取引を応諾したこと、またそれらの取引の実行を推奨することを意味するものではなく、それらの取引の妥当性や、適法性等について保証するものでもありません。
- ・本資料の記述は弊行内で作成したものを含め弊行の統一された考えを表明したものではありません。
- ・本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、その正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。最終判断はご自身で行っていただきますようお願いいたします。本資料に基づく投資決定、経営上の判断、その他全ての行為によって如何なる損害を受けた場合にも、弊行ならびに原資料提供者は一切の責任を負いません。実際の適用につきましては、別途、公認会計士、税理士、弁護士にご確認いただきますようお願いいたします。
- ・本資料の知的財産権は全て原資料提供者または株式会社三菱UFJ銀行に帰属します。本資料の本文の一部または全部について、第三者への開示および、複製、販売、その他如何なる方法においても、第三者への提供を禁じます。
- ・本資料の内容は予告なく変更される場合があります。

～本レポートに関するアンケートも実施中～
(回答時間：10秒。回答期限：2018年4月26日)
<https://s.bk.mufg.jp/cgi-bin/5/5.pl?uri=uBk9eN>