

アメリカビジネス最新動向

ここが知りたい!!

米国企業進出セミナー

第3部



# アメリカで日本企業が直面する ビザ・人事・労務の問題

～ 講師: 志保 ヴォングヴィレイ ～

## 自己紹介



Shiho Vongvilay  
Sr. Human Resources Consultant

Teruko Weinberg, Inc.  
dba TWI ・ ASSIST

全米各地の日系製造業  
やサービス企業の人事全般の  
アドバイザーサービスを提供。  
同時に米国進出企業の  
ワンストップサービスとして総務・経理  
のアウトソースや駐在員およびその家族  
の生活まで幅広くサポート。

## トランプ 政権下の 移民問題の 傾向



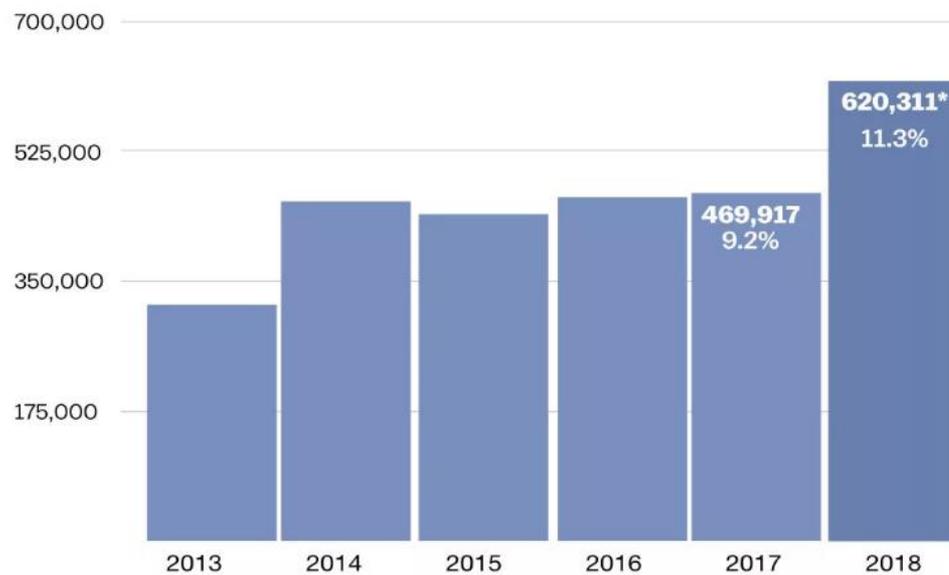
### 過去2年間の主な傾向：

- 主にイスラム教徒の国の市民に対するトラベルバン
- 難民受け入れの減少
- 移民の数を50%削減する法律の支持
- 多数の政策により、雇用主が米国で優秀な外国人を雇用また雇用を維持することが困難に

## ビザ審査の 厳格化 ①

### トランプ政権下におけるビザ申請却下の増加

(DACA、TPS、市民権の申請を除く)



Source: USCIS \*FY2018 は9月までのデータ

ビザ審査の  
厳格化 ②

なぜ、ビザ申請却下が増加しているのか？



**BUY AMERICAN  
HIRE AMERICAN**

Executive Order 2017



## ビザ審査の 厳格化③

**DENIED**



- E-1 (貿易)
- E-2 (投資)
- L-1 (重役・管理職)
- L-2 (技術職)
- H1-B (専門職)
- J-1 (国際文化交流)
- グリーンカード

ビザ却下基準の見直し

定義・解釈の厳格化

ビザ審査基準の見直し

審査期間の長期化

## 移民関連の 事例



### 事例 1

トランプ大統領が就任後、半年ほどたった頃、日系製造業のメキシコ系従業員が突然連続無断欠勤をし、会社に戻ることを拒否。



### 事例 2

駐在員が米国で飲酒運転をしてしまい、ビザの更新が通らなかった。



### 事例 3

駐在として米国赴任前に、頻繁に米国に長期出張をしていた。駐在として赴任する際に、ビザが却下された。

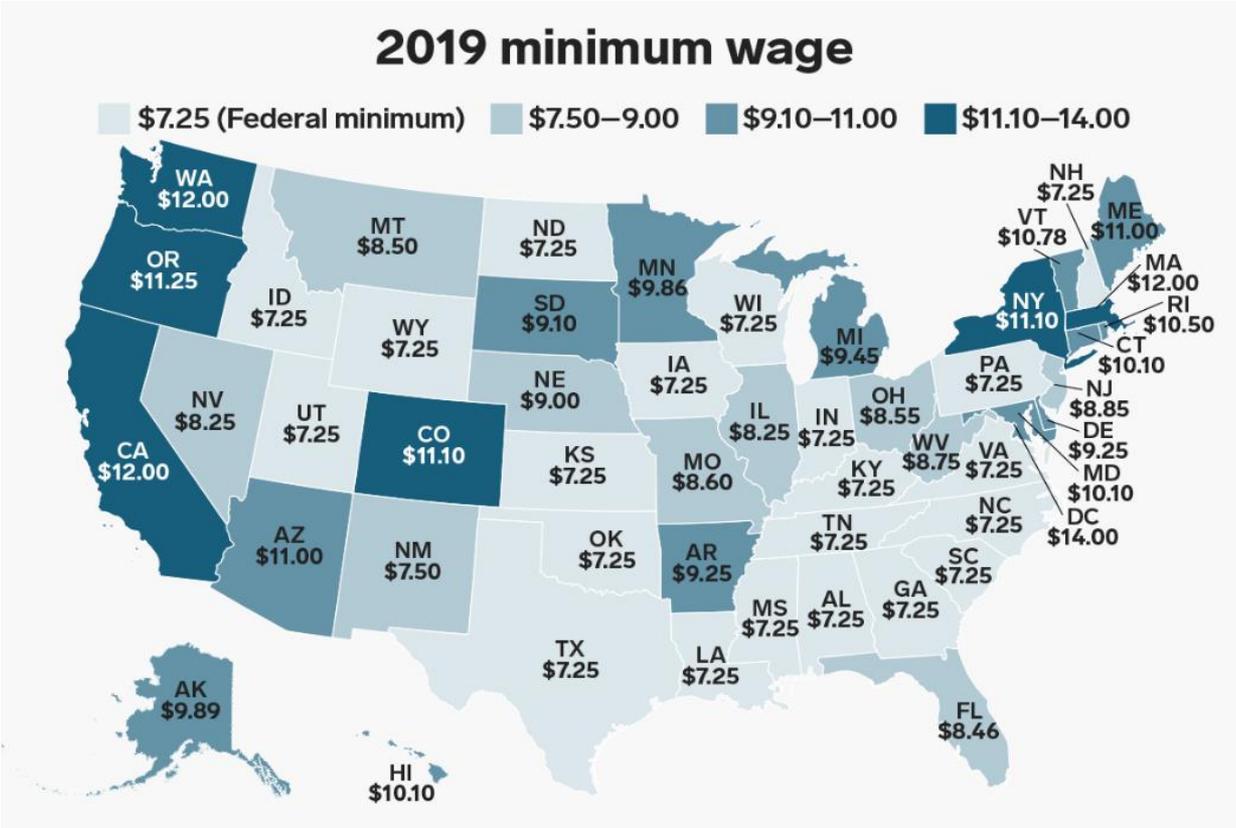
クイズ

米国で州の最低賃金が一番高い州は？

- A. ニューヨーク州
- B. カリフォルニア州
- C. ワシントンDC
- D. ワシントン州



答え  
C. ワシントン  
DC



Source: Business Insider, data from EPI and Wolters Kluwer

## 労務問題 事例① ハラスメント



## #ME TOO これは「セクハラ」ですか？

- コーヒーを社長・客に出すように命じられた
- つばを吐いた
- 鼻をほじっていた
- 電話代の支払い方法を聞かれた
- 「Blonde」と言われた

「敵対的環境型」のセクハラです。  
実際の訴状で主張された例です。

### ロサンゼルス某日系企業のケース

日本人女性が上司である日本人女性からハラスメント・差別を受け、  
会社の対応が不十分だったと主張

賠償金総額：\$3,392,736 (約\$3.8億円)

## 労務問題 事例② 賃金



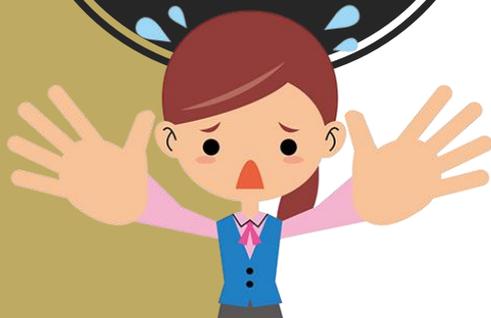
### 実例 # 1

長期派遣社員としてB社で働いているTさん。Tさんは派遣の仕事を自己都合で辞めました。退職後、在職中に10分間休憩をもらっていない、ランチの時間も取らせてもらえない時があった、加えて、派遣先の社員から差別やハラスメントを受けていた、と退社後に事後報告を受けました。その後、Labor Boardからブレイク・ミールペナルティのクレームに関する書類が届きました。

### 実例 # 2

1年半派遣社員としてN社で働いていたMさんの契約が、部署の仕事量の調整という理由で終了しました。アサイメント終了前に、Mさんはある社員と衝突しており、NY本社から人事のトップ（米国人）が仲裁出張に来た経緯がありました。アサイメント終了時に、1年半毎日休憩時間をもらっていなかったため、プレミアムを支払ってください、と催促がありました。

## 労務問題 事例③ 解雇



### 実例 # 1

15年ほどS社で働くMさん（65歳日本人女性）。Mさんの仕事のスキルが低く、15年経った今でも、入社時とあまりスキルが伸びていません。パフォーマンスが良くないので、やはり解雇をしたいと思っていますが、彼女の年齢を考えると、訴訟のリスクもあるかと思っています。

### 実例 # 2

5年ほどG社で働くYさん（50代日本人女性）。Yさんはオフィス兼人事マネージャーとして、総務・経理・人事・購買と日本からの駐在員の世話役を任されています。実務スキルは特に問題ありません。自己主張が非常に強く、周りとうまくやれていません。周りがYさんに対する不信感から日々のコミュニケーションを取ることができなくなり、組織としての機能が麻痺しはじめました。会社としてはYさんを解雇したいと思っていますが、Yさんが業務をひとりで担当している為、解雇してしまったら会社が回らなくなってしまうのではないかと懸念しています。また、Yさんの性格を考えると、不当解雇だ、と主張し訴訟になるのではないかと不安にも思っています。

### 実例 # 3

1年ほどK社で働くLさん（50代米国人女性）。Lさんはオフィス兼人事マネージャーとして、総務・経理・人事・購買を任されています。会社の経費の無駄遣いが多く、実務もいまいちです。息子を社員として雇ったり、清掃会社も息子の会社を使い、彼女の王国を築きはじめています。フロアの案件にも手を出すため、フロアのスタッフからの信頼もありません。また、Lさんは米国人なので、不当解雇だ、と主張し訴訟になるのではないかと不安にも思っています。

さいごに

どのような問題にも解決策があります。  
諦めずに問題と向き合う姿勢が  
米国での人事においては重要です。



ご清聴  
ありがとう  
ございました



**ヴォングヴィレイ 志保**  
***Shiho Vongvilay***

シニア人事コンサルタント

**Teruko Weinberg, Inc. dba TWI • ASSIST**

人事アドバイザー ・ 労務管理 ・ ペイロール ・ 駐在員サポート

Phone: 1-626-318-9155

Email: [svongvilay@twinc.com](mailto:svongvilay@twinc.com)