

アメリカ進出企業必見！

日本本社担当者が必ず知っておくべき米国雇用関連の実務

～鍵となる各米国州の比較、雇用法と重要なコスト要因～

●プログラム●

【開催主旨】

本セミナーではアメリカの雇用関連法規について体系的に学ぶと共に、講師の豊富な経験から、鍵となる米国州雇用法の各州比較と共に、これまでに日系企業において起きた雇用関連のトラブルや、訴訟事例をご紹介します。現在、アメリカに進出されている企業はもちろん、これからアメリカでの進出や米国内で別のオフィス開設を検討されている企業にもお役にたつ内容です。

【参加対象者】

- ・企業の海外事業関連役員・企業の海外人事部門のご担当者
- ・企業の国際関連部門のご担当者 ・アメリカ赴任予定対象者

◆日時：2018年1月30日(火) 10:00~12:00

◆会場：東京・麹町 「企業研究会 セミナールーム」

◆講師：北川 リサ 美智子 弁護士

【略歴】

米国 California, Texas, Georgia, New York 弁護士

北川&イバート法律事務所パートナー、東京大学研修、京都大学法学修士、米国連邦最高裁判所認定弁護士

日系企業の米国における成功のために法律顧問を務める。カリフォルニア州、テキサス州、ニューヨーク州、ジョージア州の弁護士資格を保持。米国連邦最高裁判所認定弁護士。東京大学研修後、1986年京都大学法学修士(米国人の弁護士として3人目の法学修士)。日本と米国の法律の架け橋として高い評価を得ており、訴訟を中心とした相談業務及びクライアントの雇用法における成功をサポート。大手法律事務所を相手に勝訴した裁判は、ウォールストリートジャーナル紙や、シカゴトリビューン紙、LA タイムズ紙等各メディアで取り上げられた。大型国際法律事務所での弁護士経験を積んだ後、1993年に独立。北川&イバート法律事務所を設立、カリフォルニア州を主とし、テキサス州にも事務所を構えている。(TX 予約制)。日本文化に精通、日本語も堪能。最近では全米アメリカ法曹協会の「雇用法」の部において、その特別メンバーとして選任され取り上げられた。雇用法において特に見識が深く、論文や著作、行った講演も多数。

●参加要領●

一般社団法人 企業研究会 セミナー事務局宛 *当会ホームページ (<https://www.bri.or.jp>) からお申込みいただけます。

●受講料● 1名(税込み、資料含む)

正会員	21,600円	本体価格 20,000円
一般	23,760円	本体価格 22,000円

●申込書に所定事項ご記入の上、下記担当者あてに FAX いただくか、当会ホームページからお申し込み下さい。後日(開催日1週間~10日前までに)受講票・請求書をお送り致します。

●申込書をFAXにてご送信いただく際は、FAX番号をお間違えないようご注意ください。

●会員企業のご確認、その他セミナーに関するご不明な点につきましては、当会ホームページより【TOP】→【公開セミナー】→【よくあるご質問】をご参照下さい。

●最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきますので、ご了承下さい。

一般社団法人企業研究会

担当：村野 E-mail murano@bri.or.jp

〒102-0083

東京都千代田区麹町 5-7-2 麹町M-SQUARE 2F

TEL 03-5215-3512 FAX 03-5215-0951

172966-0301	2018. 1. 30 日本本社担当者が必ず知っておくべき米国雇用関連の実務		
会社名			
住所	〒		
TEL	FAX		
部課 役職		フリガナ お名前	
e-mail			
部課 役職		フリガナ お名前	
e-mail			

アメリカ進出企業必見！

日本本社担当者が必ず知っておくべき米国雇用関連の実務 ～鍵となる各米国州の比較、雇用法と重要なコスト要因～

1. 米国雇用関連法規の体系

- ・連邦法の体系と、連邦で定められている法律のポイントの紹介

2. 日本企業に特に人気で鍵となる各州の雇用法比較；様々な州でビジネスをするにあたり鍵となる要因—最低賃金、最低サラリー、残業コスト、生活コスト、賃貸、人口、GDP 経済、人材

カリフォルニア州、ジョージア州、イリノイ州、ケンタッキー州、マサチューセッツ州、ネバダ州、ニュージャージー州、ニューヨーク州、テキサス州、ワシントン州

上記の州を以下のカテゴリーについて比較

- ・各州の特色
- ・仕事場での差別に関する比較
- ・雇用条件：免除有と時給との違い
- ・最低給与の州ごとの比較
- ・最低賃金法
- ・残業代について
- ・もし控訴等があった場合
- ・新しい法律や傾向
- ・会社側のリスクマネジメント

3. サラリーまたは残業？十分に知って、従うべき要因。そしてコストを抑える方法

4. 最低賃金と残業。会社はいつ残業代を払うのか？鍵となる要因と利害の対立

5. リスクマネジメントの推奨：リスクの避け方と管理方法

6. 米国での弁護士の選び方、付き合い方

7. 新しい法律と傾向

- ・どの法律が変わったのか、また変わっていくのか？
- ・どのような傾向になっているのか

8. よくある質問への回答

- ・現地採用で日本人を雇用する予定。日本人だからといって、現地採用の日本人が日本と同じ感覚を受け入れ、従うと考えて問題ないか。
- ・残業代を支払いたくないので、現地で採用した社員は一部を除き、すべて管理職にしようと思うが問題ないか。
- ・まだ現地採用社員も少ないので、就業規則等のルールは一切作っていないが何か問題はあるか。