

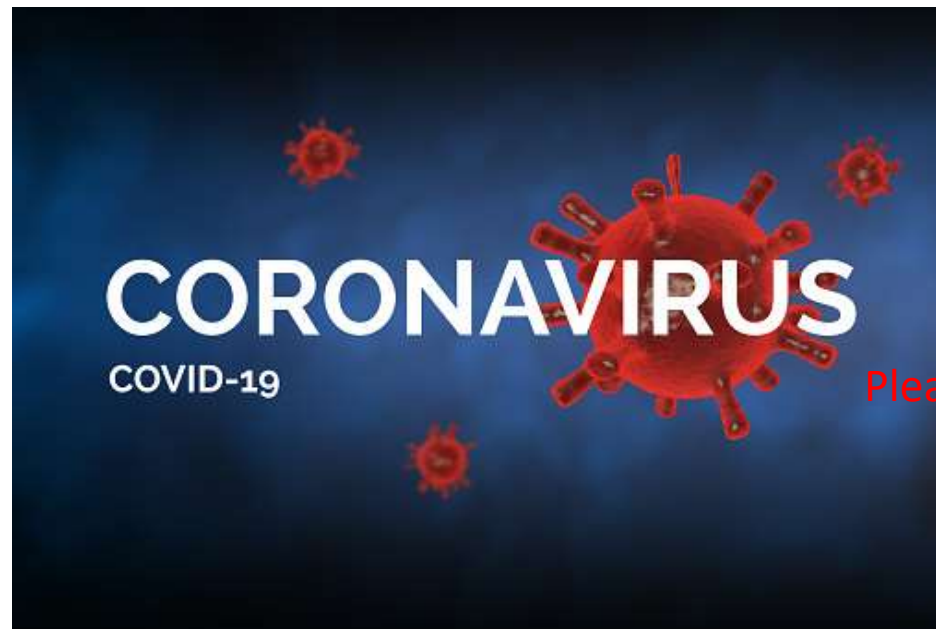
コロナ時代の 米国での「働き方」と「オススメ」人事管理対策

2020年8月27日(木)
SGR法律事務所

本日の概要

1. コロナウイルスの影響 P.3
2. プチ地政学 P.8
3. アメリカ再生と復活の兆し P.13
4. 日系企業様の特徴を最大化するために P.17
5. 採用の「コツ」と、ひな形のご紹介 P.21
6. 解雇の「コツ」と、ひな形のご紹介 P.27
7. ニュー・ノーマルについて P.33

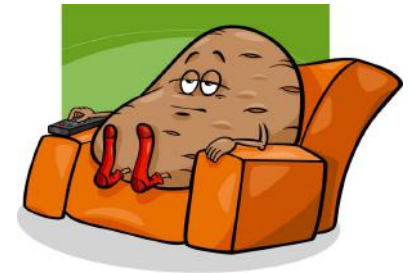
1. コロナウイルスの影響



3

1. コロナは、アメリカ既存の問題を顕在化させ 加速させる鏡

- アメリカは、糖尿病や肥満等、基礎疾患や健康問題を抱える人口が非常に多い。
 - 全米で8000万人以上が糖尿病か、糖尿病予備群*
- コロナウイルス感染による死者数の割合**



	アメリカ	日本
(10万人あたり)	49.8人	0.83人
(162カ国中)	第10位	第115位

*CDCのNational Diabetes Statistics Report 2020による。
https://www.cdc.gov/diabetes/data/statistics-report/index.html?CDC_AA_refVal=https%3A%2F%2Fwww.cdc.gov%2Fdiabetes%2Fdata%2Fstatistics%2Fstatistics-report.html

** ジョン・ホプキンス大学の統計による。2020年8月10日現在
<https://coronavirus.jhu.edu/data/mortality>

1. コロナは、アメリカ既存の問題を顕在化させ、 加速させる鏡

もともとあったトレンドがコロナにより加速

- ✓ リモートワークの一般化
- ✓ 実店舗の小売業の衰退
- ✓ E-コマースの台頭

Anything else???



1. コロナは、アメリカ既存の問題を顕在化させ、加速させる鏡

もともとくすぶっていた社会問題

・薬物、特にオピオイド問題

— 1999年から2017年まで70.2万人、2017年だけで7万人が薬物の過剰摂取で死亡
米国の事故死の主な死亡原因の一つ。

— うち約70%がオピオイドの過剰摂取。アメリカ国内で1日あたり130人がオピオイドの過剰摂取で死亡している計算*

・高い自殺率

— 1999年から2016年までで25.4%の増加

— 2017年には、140万件の自殺未遂、4万7000件の自殺**



*CDC Website:

6 <https://www.cdc.gov/injury/features/prescription-drug-overdose/index.html>

© 2020 Smith, Gambrell & Russell, LLP, All Rights Reserved

**America's Health Rankings:

<https://www.americashealthrankings.org/explore/annual/measure/Suicide/state/ALL>

SGR
SMITH, GAMBRELL
& RUSSELL, LLP
Attorneys at Law

1. コロナは、アメリカ既存の問題を顕在化させ、加速させる鏡

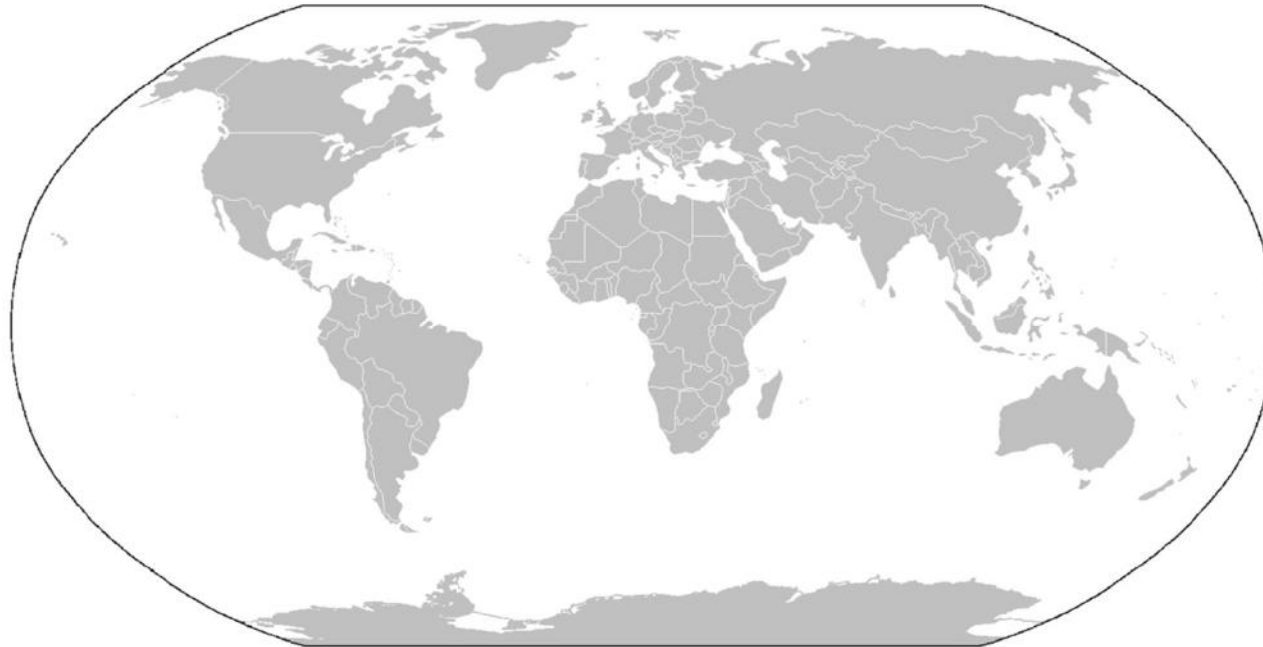
- 多くの立法政策が取られているが...
 - ◆ ジョージア州COVID-19パンデミック事業安全法(GCPBSA)
 - ー立証責任の転換(原告がCOVID-19に関連した曝露、感染、感染、潜在的曝露のリスクを想定していなかったことを証明しなければならない＝原告側に厳しい)
 - ◆ ファミリーファーストコロナウイルス対策法(Families First Coronavirus Response Act)
 - ◆ コロナウイルス救済・救済・経済安全保障法(CARES Act)
 - ◆ 給与保護プログラム及びヘルスケア強化法
(Paycheck Protection Program and Health Care Enhancement Act)
 - ◆ 健康、経済援助、責任保護、学校法(HEALS Act)

Make this new page 15, and insert here a slide about demos

7

2. プチ地政学

～米国内の状況、1945年から継続してきた世界秩序の調整



2. プチ地政学

～米国内の状況、1945年から継続してきた世界秩序の調整

WWII後～冷戦中のアメリカ = “世界の警察”

→ソ連の脅威に対抗するため、ヨーロッパや東アジアに対し利益を提供

- ・国の再建
- ・安全保障
- ・核の傘
- ・米国市場の開放
- ・さらにこれらに必要な「原油」を中東から供給



→これらのバーターとして安全保障政策の策定を要求

2. プチ地政学

～米国内の状況、1945年から継続してきた世界秩序の調整

冷戦後1990年代～のアメリカ＝激的変化に対応せず。

→従前の対外政策を継続しつつ、大きな対価を要求せず

- ・一期のみ
- ・国内政策集中
- ・中東に焦点のみ
- ・関与嫌い？



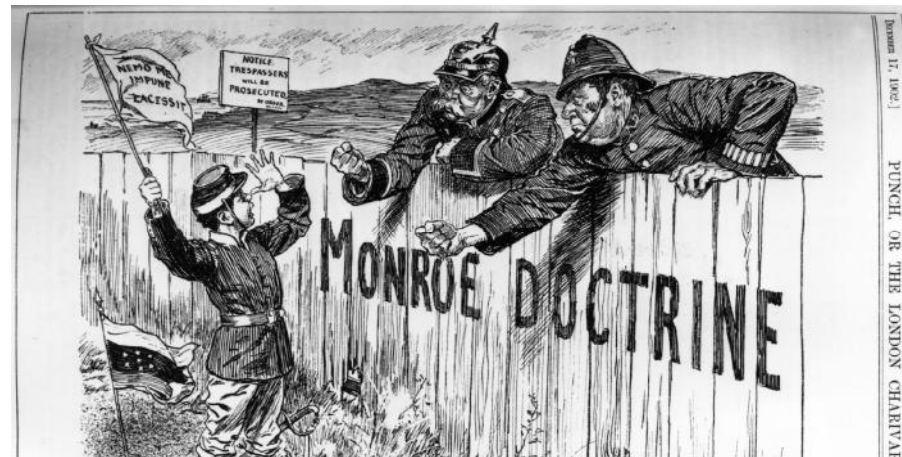
→そもそも「外国」の事気にしないアメリカ人、
世界への幻滅感の高まり

2. プチ地政学

～米国内の状況、1945年から継続してきた世界秩序の調整

内向きになるアメリカ

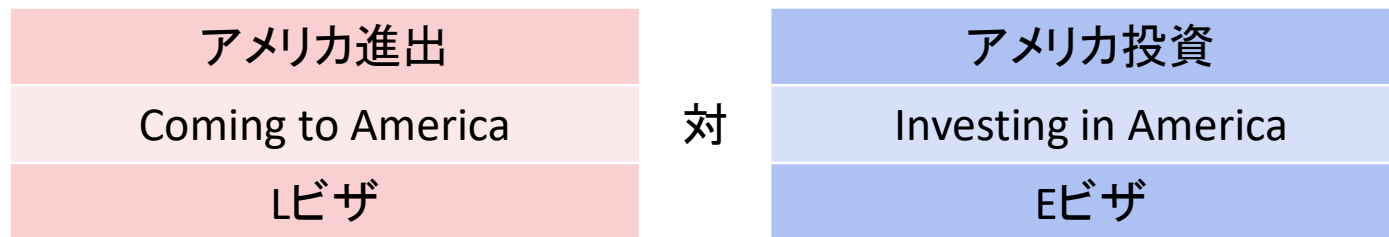
→移民の制限、対外的な塀が高くなり、中はより親密に
「ひきこもり政策」の復活？



2. プチ地政学

～米国内の状況、1945年から継続してきた世界秩序の調整

ビザへの影響は—



Made in Americaの重要性の強化—

IT、AI、Eコマース、先進的な(Advance Manufacturing)
ものづくり...

12 →投資は大歓迎！のはず

3. アメリカ再生と復活の兆し



13

© 2020 Smith, Gambrell & Russell, LLP, All Rights Reserved

SGR
SMITH, GAMBRELL
& RUSSELL, LLP
Attorneys at Law

3. アメリカ再生と復活の兆し

- 抗議デモ—

→デモは、海外のメディアでは単なる無秩序や社会問題として取り上げられがちだが、アメリカでは、それはしばしば再生の始まりでもある。

→ただし、再生までには10～15年かかる可能性も

⇒過去にも: 1960年代の公民権運動

1900年代初期の労働運動



3. アメリカ再生と復活の兆し

GAFA解体の検討もされている



“力を持ちすぎた”テック・カンパニーのモノポリーを解消し、流動化させる？

→過去の具体例：

Standard Oil、AT&T

日本での財閥解体なども



TeamWarren: <https://medium.com/@teamwarren/heres-how-we-can-break-up-big-tech-9ad9e0da324c>

Scott Galloway: <https://lithub.com/scott-galloway-tech-companies-should-be-broken-up/>

15

3. アメリカ再生と復活の兆し

再認識される国内製造業の重要性



→コロナ後のアメリカの製造業の再生を待ち望む声も

ここに、日本からの投資が重要な役割を果たす
潜在的可能性がある！

4. 人材募集～採用～雇用継続 雇用の各フェーズから日系企業様の特徴を最大化する



4. 人材募集～採用～雇用継続 雇用の各フェーズから日系企業様の特徴を最大化する

米国企業と比較した場合の、日系企業様の特徴



高賃金ではない

vs

人材育成・雇用の安定

緩やかな昇進ペース

vs

寛大な福利厚生

4. 人材募集～採用～雇用継続 雇用の各フェーズから日系企業様の特徴を最大化する

募集をかけるときのポイント

⇒募集はソースから

- ✓地元の教育機関との連携
- ✓インターンの活用
- ✓Apprenticeship



4. 人材募集～採用～雇用継続 雇用の各フェーズから日系企業様の特徴を最大化す

大学・研究機関等との共同研究・共同開発

- ✓ 知財にご注意を！
- ✓ 情報共有工程を明確に！
- ✓ 派生ノウハウ取り扱い
- ✓ 商品化への道のり



5. 採用の「コツ」と、ひな形のご紹介



5. 採用の「コツ」と、ひな形のご紹介

使用する書面

その① Offer Letter オファーレター

OFFER LETTER EMPLOYMENT AGREEMENT

Dear _____,

We are very pleased to offer you the position of _____ with _____ Company (the “Company”). This offer of at-will employment is conditioned on your satisfactory completion of certain requirements, as explained in this letter. Your employment is subject to the terms and conditions set forth in this letter.

Your employment will be at-will for no specified term, meaning that you or the Company may terminate the employment relationship at any time, with or without cause, and with or without notice. Nothing in this offer letter, nor anything in the Company’s policies or other written materials, including the Arbitration Agreement, creates or is intended to create an express or implied contract for employment or continuing employment other than for at-will employment. Likewise, no oral statements or representations of any the Company officer, director, agent, or employee create or are intended to create an express or implied contract for employment or continuing employment other than for at-will

5. 採用の「コツ」と、ひな形のご紹介

使用する書面

その② Employment Agreement(雇用契約書)

EMPLOYMENT AGREEMENT

This Employment Agreement (this “Agreement”) is made and entered into as of this _____ day of _____, 202____ (the “Effective Date”), by and between **A, Inc.**, a _____ corporation (the “Employer”), and _____, an individual residing in _____ (the “Employee”).

WHEREAS, Employer and Employee wish to enter into a written contract governing the terms and conditions of Employee’s employment by Employer;

Now, Therefore, in consideration of the matters described above and of the mutual benefits and obligations set forth in this Agreement, the receipt and sufficiency of which consideration is hereby acknowledged, the parties to this Agreement agree as follows:

1. Employment. Subject to the terms and conditions of this Agreement, Employer hereby employs Employee, and Employee hereby accepts employment by Employer. Employee shall serve as the _____ <insert position> and report to the _____, or his designees. Employee’s principal place of work will be at _____ <insert address>, or such other place in _____ <insert metropolitan area> that the Employer may designate from time to time.

2. Employment Duties.

2.1 Employee shall perform the job duties identified in Exhibit A of this Agreement and such other duties as may be assigned by the Board of Directors or the President or its or their designees, subject to the Employer’s policies and procedures as may be adopted from time to time, whether written or not.

5. 採用の「コツ」と、ひな形のご紹介

使用する書面

その③ Covenant Agreement (競業避止合意書)

EMPLOYEE RESTRICTIVE COVENANT AGREEMENT

This Employee Restrictive Covenant Agreement ("**Agreement**") is made and entered into by and between A (the "**Employee**") and B USA, Inc., a Colorado corporation (the "**Company**") as of the date on which both parties shall have executed the Agreement (the "**Agreement Date**").

1. No Disparagement or Encouragement of Claims: Employee agrees that Employee will not, nor cause anyone else to, make any statement or issue any communication, written or otherwise, that disparages, criticizes or otherwise reflects adversely on or encourages any adverse action against the Company, to either the press, the media or any other third party, except if testifying truthfully under oath pursuant to any lawful court order or subpoena or otherwise responding to or providing disclosures required by law.

2. Non-Competition, Non-Solicitation and Confidential Information.

a. Acknowledgment

The Employee understands and acknowledges that by virtue of the Employee's employment with the Company, the Employee has access to and knowledge of Confidential Information, is in a position of trust and confidence with the Company, and benefits from the Company's goodwill. The Employee understands and acknowledges that the Company invests significant time and expense in developing the Confidential Information and goodwill.

The Employee further understands and acknowledges that the restrictive covenants below are necessary to protect the Company's legitimate business interests in its Confidential Information and goodwill. The Employee further understands and acknowledges that the Company's ability to reserve these for the exclusive knowledge and use of the Company is of great competitive importance and commercial value to the Company and that the Company would be irreparably harmed if the Employee violates the restrictive covenants below.

b. Confidential Information

The Employee understands and acknowledges that during the course of employment with the Company, the Employee will have access to and learned about or created confidential secret and

5. 採用の「コツ」と、ひな形のご紹介

- 明確 (Clear) で、誠実 (Honest) な評価を定期的に (Consistent) に行う
- KPI (Key Performance Indicator) の利用
- 口頭および書面 (メールを含め) による警告

25 **Need a graphic.**

5. 採用の「コツ」と、ひな形のご紹介

- ✓「調停」(Mediation)を契約義務として
- ✓拘束力ある仲裁 (Arbitration)
- ✓訴訟 (Litigation)
 - ⇒どのように合意に至るか
 - ⇒メリット・デメリット



6. 解雇のコツと、ひな形のご紹介



6. 解雇のコツと、ひな形のご紹介

・警告書 (Warnings) の利用

NOTICE OF DISCIPLINARY WARNING	
To:	_____
From:	_____
Date:	_____, 2020
Re:	Notice of Disciplinary Warning

This memorandum notifies you that _____ is issuing you a disciplinary warning and write-up due to your recent inappropriate and unacceptable behaviors. On __, __, 202__, you engaged in the following inappropriate behaviors:	
1. <u>Failure to follow Company safety rules and procedures</u>	
In light of the COVID-19 pandemic, _____ has implemented a number of safety rules and protocols for employees to follow. Among those rules are requirements to maintain social distancing and to wear a protective face covering in the workplace. Last Friday you openly and defiantly failed to comply with those rules. The Company's Employee Handbook makes clear in Section ___ that violation of safety or health rules is grounds for discipline or termination.	
2. <u>Intimidating Conduct towards Employees</u>	
After HR notified you that you are expected and required to comply with the Company's COVID-19 safety protocols, including the rules regarding social distancing and wearing of face masks, you then _____. Such behaviors are intimidating, harassing and inappropriate, particularly for someone in your position. Company policy specifically prohibits conduct that threatens, intimidates or coerces another employee. It also violates the Company's policies against taking retaliatory actions against people who submit concerns to HR.	
3. <u>Violation of Sexual Harassment Policies</u>	
At lunch on Friday you approached a female employee and indicated that you would like to go to _____ so that you could intentionally contract COVID-19. You also had a discussion with another employee that same day regarding _____	

6. 解雇のコツと、ひな形のご紹介

・調査報告書 (Investigation Reports) の利用

Date Complaint was received:	_____, 2020
Complainant's Name and Title (if applicable):	_____
Who is the complaint against? List name(s) and titles:	_____
Business Unit and Location:	_____
Investigator's Name and Title:	_____
Summary of the Allegations	
1. Assignment ended as a result of his disability.	
2. Has not been placed on another assignment to date, believes he was subjected to unlawful discrimination because of his disability and in retaliation for complaining of discrimination.	
Does any documentation or supporting evidence exist?	<input checked="" type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
If yes, please list all documentation and/or evidence.	
Exhibit A – Email from _____ requesting to end _____'s assignment.	
Exhibit B – Previous HR Investigation Questionnaire in response to the Charge against Honda.	

6. 解雇のコツと、ひな形のご紹介

- 離職同意書 (Release Agreement) の利用
- 退職金はいくら？

通常：勤務1年＝給与1週間。しかし内容による。

- どのように支払うべき？

一度に？それとも分割で？

Need graphic

6. 解雇のコツと、ひな形のご紹介

交付の方法、タイミング、セキュリティーの問題

- ✓ 会社側は、必ず2名で。
- ✓ 金曜日？
- ✓ 休暇与える？
- ✓ 警備は必要？



7. ニュー・ノーマルについて



7. ニュー・ノーマルについて

→パラダイムシフトになるのか、未だ誰にもはっきりわからない。



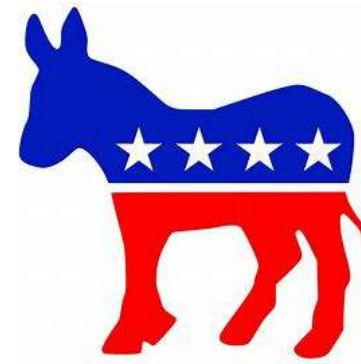
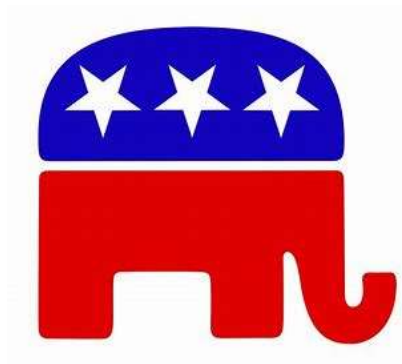
7. ニュー・ノーマルについて

しかし、既存の傾向が加速することは確実では？

- リモートワーク、フレックス制、KPIベース(=評価の数値化マスト?)での仕事
 - －代表例: Google、Facebookなど
- ITやEコマース分野のほか、ニュー・ノーマル下のライフスタイルを可能にする分野の台頭?
 - －たとえば...
 - 5G、ロジスティクス、セルタワー、パイプ、ケーブル、公益事業インフラなど

7. ニュー・ノーマルについて

- 来たる2020年11月の大統領選挙
- トランプ政権の継続？ vs バイデン新政権？



注意事項 (Disclaimer)

この度のウェビナーにて紹介するポイントを含め、COVID-19に係る法的環境（各省庁のガイドラインや各州の規制、VISAの発給状況等）は、日々、ルール自体又はその解釈が変化しております。

したがって、本日提供させて頂きます情報や解釈も、大いに変更していく可能性がありますので、皆様の現場での適用、また各種具体的な事例等につきましては、その都度御相談下さい。

ご清聴、ありがとうございました！

いつでもお気軽にお問い合わせください。

小島 清顕
Kiyooki (Kiyō) Kojima



Smith, Gambrell & Russell, LLP
Address Promenade, Suite 3100
1230 Peachtree Street, N.E.
Atlanta, Georgia 30309-3592
Telephone (404) 426-4082
E-mail kkojima@sgrlaw.com

【経歴】

神奈川県南足柄市出身。父が商社勤務だった関係で、父の転勤に帯同し、日本を離れインドネシアで幼少期を過ごす。その後、小学校低学年から高校までアトランタに在住し、アトランタをホームタウンとする。ニューヨーク州のロツチェスター大学にて政治学と経済学を二重専攻、同期間に名門イーストマン音楽校にてファゴットを専攻する。音大卒の為、法律関連のみならず、音楽の事でも喜んで対応可能。2003年、インディアナ大学にて音楽と法律を二重専攻し、法務博士号および音楽修士号を取得。卒業後から今日に至るまで、ジョージア州をベースに米国各地にて弁護士業務を営む。2017年よりSGR法律事務所にパートナー弁護士として在籍、Japan Practiceを立ち上げる。法人設立・交渉・各種取引アドバイス、合併・合弁・ライセンス、雇用・労務、紛争防止・対応、知的財産管理・活用、企業誘致・土地選定・助成金交渉その他各種幅広い法務に対応。

事務所紹介

Smith Gambrell & Russell, LLP (SGR)

スミス・ガンブレレル&ラッセル法律事務所(SGR法律事務所)は、1893年に創設された創業125年超のジョージア州アトランタ市発祥の米国総合法律事務所です。ニューヨーク、ロサンゼルス、ワシントンDC、フロリダ、テキサス、ロンドン、ミュンヘン等主要都市にオフィスを構え、約250人の弁護士が所属しています。

取扱分野は、法人設立、各種契約、M&A・合併・業務提携、雇用・労務、訴訟・紛争、企業誘致・助成金交渉、貿易・通商関連、環境、建設、不動産、知財、倒産、税務、遺産相続計画、年金・福利厚生、海事、サイバーセキュリティ・情報保護法、移民法・ビザ等、企業法務全般をカバーしています。全米法律事務所ランキング・トップ200(Am Law 200)にも継続して選出されています。日本チームは、上記の総合法律サービスを日本語により提供しています。詳しくは、SGR法律事務所の日本語ページをご参照ください。ご不明な点、ご質問等ございましたら、正式にご起用いただくまで費用は発生いたしませんので、お気軽にご相談ください。

日本語ページ <https://www.sgrlaw.com/practices/japan-practice-team/>

Questions???

