

2023年の米国労働市場 — 従業員の雇用・維持問題にどう対応するか？

増田・舟井・アイファート&ミッチェル法律事務所
弁護士 ケントン・クノップ
客員外国弁護士 山口みどり

2023年3月7日



本日のアジェンダ

- **ポストコロナの米国労働市場の最新動向**
—いまアメリカで何が起きているのか？
- **米国雇用法に関する最新アップデート**
—法律の改正やホットピックは？
- **ベストプラクティス**
—マーケットとリーガルの動向を踏まえ、
従業員確保のために何ができるか？

A woman with glasses and a black top is standing and smiling in a meeting room. She is surrounded by other people seated around a table. The room has large windows in the background. The text is overlaid on the image.

ポストコロナにおける 米国労働市場の最新動向

コロナ収束以降続く2つの傾向

■ Great Resignation

＝「大量離職」

2021年より、自発的に離職する従業員が急増加

特に、相場賃金の上昇による転職

■ Quiet Quitting

＝「静かな退職」

時間外労働、業務範囲以上の労働を拒む姿勢



失業率・雇用数のデータから

■ 失業率

- 2022年12月:3.5%、2023年1月:3.4%
≒ パンデミック前の最低値

■ 雇用数

- 娯楽・接客業、専門職・ビジネス系、医療系が増加傾向
- 2022年:450万人の雇用増
- 2023年1月:非農業部門で51万7000人の雇用増

2023年の経済予測

- 世界銀行による世界経済見通し(2023年1月版)
 - 世界経済成長率
 - 2.9%(2022年)→1.7%(2023年)
 - インフレ率上昇、金利の上昇、投資の減少、ロシアのウクライナ侵攻 等
 - 米国経済成長率
 - 1.9%(2022年)→0.5%(2023年)
 - 労働市場の軟化と賃上げ圧力の弱まり
 - インフレ率緩和へ

A World Bank Group Flagship Report “January 2023 Global Economic Prospects”
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/38030/GEP-January-2023.pdf>

米テック業界のレイオフ旋風の影響は？

- 2023年1月以降、大手テック企業を中心に約430社が約12万2000人をレイオフ

Alphabet (Google親会社)	12,000人のレイオフを発表(2023年1月)
Microsoft	10,000人のレイオフを発表(2023年1月)
META (Facebook)	11,000人以上のレイオフ(2022年11月) 2023年を「効率化の年」と発表
Amazon	18,000人のレイオフを発表(2023年1月)
Salesforce	8,000人(従業員の10%)のレイオフを発表(2023年1月)

- テック企業を中心とする情報産業は民間雇用のわずか2%
- 依然として、中小規模企業のテック業種、コロナから回復したサービス業の人手需要は強い

リモートワークに関する意識調査(2022年)

- リモートワーク・ハイブリッドワークを選択するか？
 - リモートワーク: 24%増加
 - ハイブリッドワーク: 16%増加(いずれも2021年との比較)
- リモートワークで生産性が向上したか？
 - 62%がYes
 - ※ 日本の調査では約4割強
- 働く場所が選べるのであれば5%超減給されても良いか？
 - 52%がYes

Owl Labs with Global Workplace Analytics(2022年7月)

<https://owllabs.com/state-of-remote-work/2022>



リモートワーク・ハイブリッドワーク が廃止されたら？

- 66% 転職活動を開始
- 67% 追加コストを補うための賃上げを期待
- 46% 現職にとどまるが、必要最低限の業務しかこなさない（静かな退職 “Quiet Quitting”）
- 39% 退職


マンパワーグループ会長兼CEO ヨナス・プライジング氏

「本レポートは、景気の逆風を受け、労働市場が軟化し、採用意欲が低下する初期の兆しを示唆している。雇用主は一部の分野で採用計画を縮小し始めたと言うが、IT、ロジスティクス、金融など特定のスキルに対する需要は依然として高いままのように見受けられる。生活費の高騰と賃金の下落に直面する中、企業においては労働者を惹きつけ、維持することを今まで以上に検討する必要がある。そう聞いて真っ先に思い浮かぶのは給与かもれないが、我々のデータを見る限り、多くの労働者は、『柔軟性』、『キャリアアップ』および『目的志向型業務』は、給与の5%までに値すると考えている。つまり、企業が競争力を維持するために必要な人材を惹きつけ、維持するための手段は複数あることになる。」

— “ManpowerGroup Employment Outlook Survey”より

これらから言えることは？

- 経済成長率の若干の下降予測や大手テック企業の大規模レイオフにかかわらず、コロナ収束による労働力需要の高まりは継続中。
- ただし、全体的な経済動向により、やや鈍化。
- 賃金のみならず、リモートワークなどの働く場所の柔軟性、キャリアアップ、目的志向型業務などの経済条件以外の条件も考慮されている。



米国雇用法に関する 最新アップデート

競業避止義務に関するFTC新規規則案

- 連邦取引委員会 (FTC)、雇用終了後の競業避止義務を不公正な競争方法として禁止する新規規則案を発表
- 新規規則案が採択された場合、雇用主は既存の条項・契約を取り消す必要あり
- 従業員や元従業員に当該条項は失効した旨を通知する義務
- 例外：競業避止義務を課される者が下記のいずれかに該当する場合は競業避止義務を課することができる
 - 売却またはその他の方法で処分される事業体の実質的な所有者、メンバーまたはパートナーである場合
 - その者が事業体のすべての営業資産または実質的にすべての資産を売却する場合
- 新規規則の最終決定は、3月20日締切のパブリックコメント後
- 既存の競業避止義務の制限にはこれまで通り留意

反トラスト法違反 引抜禁止および賃金固定に関する協定

米国司法省（DOJ）および連邦取引委員会（FTC）は、以下の企業間協定の取り締まりを行っている

- 給与または報酬を固定する協定（賃金固定協定）
 - 企業が互いの従業員の雇用または勧誘を禁止する協定（引抜禁止協定）
- 賃金抑制や労働力獲得競争への悪影響を排除するため
 - 2022年4月の賃金固定および引抜協定訴訟2件における陪審裁判では、被告人は反トラスト法違反は無罪
 - しかし、2022年10月、ネバダ州の医療人材派遣会社が、競合他社と互いの看護師を採用せず、また賃金の維持に関して談合した罪を認める（1回の電話と1通のメールでの合意）
 - 司法取引により、罰金合計約22万ドルが課された

退職合意書への 秘密保持条項・名誉毀損禁止条項の使用制限

- 2023年2月21日、McLaren Macomb事件に関するThe National Labor Relations Board (“NLRB”／全米労働関係委員会)の決定
- 退職合意書中の秘密保持条項(confidentiality clause)及び名誉毀損禁止条項(non-disparagement clause)が、従業員の権利行使(賃金等の雇用条件に関して発言する権利)を妨害し違法であると判断
- 当該条項を含む退職合意書の従業員への提示を停止するよう命じた
- 全国労働関係法(the National Labor Relations Act)は労働組合のある会社だけではなく、ほとんどの民間雇用主に適用。ただし、同法が適用される労働者の範囲には役員や管理職等は入らず。
- 本件はNLRBの判断であり、上訴され連邦裁判所により本決定が支持されるかは今後の動向に留意

州法 最新アップデート ①

給与透明化法 (Salary Transparency Laws)

- **カリフォルニア州**
 - 従業員15人以上の雇用主に対し、2023年1月1日以降、求人広告に給与範囲を掲載することを義務化
- **ワシントン州** (賃金機会均等法 (Equal Pay and Opportunity Act))
 - 従業員15人以上の雇用主 (ワシントン州の1人を含む) に対し、求人広告 / リスティングにおける給与範囲および福利厚生の概要の掲載を義務化
- **ロードアイランド州** (賃金平等法 (Pay Equity Act))
 - 求職者からの要求に応じて給与範囲を開示することを雇用主に義務付け
- **ニューヨーク市** (2022年11月1日施行)
 - ニューヨーク市で求人広告を出す従業員4人以上の雇用主に対し、職務、昇進および異動に関して誠意のある給与範囲の掲載を義務化
- **ニューヨーク州** (2023年9月17日施行の給与透明化法)
 - 求人、昇進、異動に関し、給与範囲と職務内容が存在する場合、それらの開示を義務化



州法 最新アップデート ②

- イリノイ州人権法改正法 (Illinois Human Rights Act Amendments)
- 次の事項に基づく差別を禁止
 - 障がい者との個人の関連性
 - 特定の人種と実際に関連のある、または関連すると認識されているヘアスタイル(「クラウン法 (CROWN Act)」)



州法 最新アップデート ③

- イリノイ州7日勤務・1日休養法の改正
(One Day Rest in Seven Act Amendment)
- 従業員は、イリノイ州労働省(IDOL)から免除されない限り、「7日間連続勤務する毎に」連続24時間の休養を得る権利を有する。
- 7.5時間勤務する従業員は20分の食事休憩をとる権利を有する。さらに4.5時間連続勤務する毎に20分の食事休憩を取る権利を有する。

州法 最新アップデート ④

- ミシガン州控訴裁判所は、下記事項を支持した下級裁判所の判決を違法として破棄*（＝下記変更の必要なしと判断）
 - 最低賃金を1時間\$10.10から\$13.03ドルへと引き上げ
 - 有給休暇の要件を大幅に拡大
 - 「35時間毎」ではなく、「30時間毎」に1時間の病気休暇を獲得
 - 病気休暇の上限を現行の40時間から最大72時間に拡大

*ミシガン州最高裁判所への更なる上訴や、州議会による新たな法律が制定される可能性あり



従業員確保に向けた ベストプラクティス



ポジション募集以前 ～募集時点

- パンデミック後のニーズに適応し、働く場所の柔軟性を高める
 - － 他州でのフルリモートワークは？
 - － リモートワークが困難な職種・業種では？
- 自社のブランドと文化、Diversity Equity & Inclusion (DEI) を採用ツールとして活用
 - － 求職者の86%がDEIを重要視(特にZ世代とミレニアル世代)
- 様々な採用プラットフォームの利用
- 既存従業員への紹介ボーナス導入



採用時

- 下記事項の見直し
 - オファーレター(採用通知)の内容
 - 休暇およびリモートワークに関する社内規則
 - 経費精算ルール
 - 業務遂行に「合理的」で「必要」な全ての業務経費の払戻し
 - 秘密保持契約の内容、競業避止義務条項の有無、それらが法令に則しているか
 - 競合他社との採用に関する情報交換
- 参考: DOJとFTCが公開している反トラスト法違反になり得るHRプラクティス集
<https://www.justice.gov/atr/file/903506/download>

採用後の雇用維持①

- オンボーディングプロセスの改善
 - 特に完全リモートワーカーに対しても、オンサイトの従業員と同様のオリエンテーションやトレーニングを行うこと
- 新入社員および既存社員との関係構築
- 一貫性の確保
- 従業員に対する会社の期待の明確化、昇進機会の創出

採用後の雇用維持②

- 給与および福利厚生の実度
 - － 生産性等の特定の指標を用いたボーナス
 - － リテンションボーナス(引き留め施策)
 - － 育児休暇の延長、より柔軟なPTO・PTOの増加、託児施設・緊急デイケアの割引・紹介
 - － ベネフィット適用までの試用期間の短縮
 - － 一定期間の残業免除
- 公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act) による従業員分類
 - － 残業代対象従業員に対し、移動時間や残業代が適切に支払われているか否かの確認

採用・雇用維持の一手法としてのDEI①

- 「DEI (Diversity, Equity & Inclusion)」とは？
 - 個々人がチームの中で、自分らしくいられ、スキル・強みが発揮・評価されている (Diversity = 多様性)
 - 機会やリソース、評価などが属性にかかわらず正当であり、公平に扱われている (Equity = 公平性)
 - チームの中で自分自身が受け入れていると感じることができる (Inclusion = 包括性)



採用・雇用維持 の一手法として のDEI②

- 職場におけるダイバーシティ
= 異なる特性(人種、性別、性的指向、民族性、文化など)、スキル、属性を持つ労働者の雇用
- 創造性、革新性、生産性、および従業員満足度の向上、ならびに企業評価の改善
 - 日本でも、すでに女性管理職比率の高い企業は平均売上成長率が高いとの調査結果

採用・雇用維持の一手法としてのDEI③

DEIの意義の再認識

- 採用戦略としても無視できない概念
- 変化し続ける労働者のニーズの本質を理解する

DEIに関する運用

- 平等を推進する新たなポリシーの策定
- 一貫性のあるポリシーの運用
- 管理職・従業員への教育



本日のまとめ

- 米国労働市場では、いまだに労働力需要が高い状態が継続しており、労働力確保には工夫が必要
- 賃金の多寡だけでなく、マーケットのトレンドにあった従業員のニーズに沿って（リモートワーク、DEI）、雇用確保の方策を検討する必要がある
- トrendに加えて、法改正・既存の法令に則して継続的な見直しも必要

ご清聴ありがとうございました



ケントン・クノップ
弁護士
(イリノイ州・カリフォルニア州・
ウィスコンシン州弁護士)
kknop@masudafunai.com



山口みどり
客員外国弁護士
(日本法弁護士)
myamaguchi@masudafunai.com

本資料は、特定の事実や状況に関する法務アドバイスまたは法的見解に代わるものではなく、一般情報の提供を目的とするものです。本資料に含まれる情報を利用する場合は、弁護士に相談の上、アドバイスに従ってください。