

就業と勤務評定

労働時間は一日 8 時間、一週間 40 時間である。昼食時間は労働時間に組み込まないのが通常である。職場に応じて就労時間は多種多様であるが、普通午前 8 時に出勤、1 時間の昼休み、午後 5 時に帰宅する。会社、公官庁の殆どは交通緩和の為、あるいはカー・プール（車の合い乗り）の目的で時差出勤制 (Flexitime) を施行している。しかし午前 9 時までには殆どの従業員は出勤する。私は午前 7 時半に出勤し、30 分を昼食時間とした為、午後 4 時には 1 日 8 時間のノルマが終わり、普通の日であれば少なくとも午後 4 時 15 分には会社を出た。例外状況を除き一般に専門職には時間外手当はない。

一般にアメリカでは雇用者は給与を二週間ごとに支払う。月給制度又は週給制度を施行している雇用者は極めて稀である。所得があると諸々の納税義務が生じる。雇用者は税法と従業員の控除申告に基づいて納税額を労働賃金から差し引き、従業員に代わって国税は毎月、州税は 4 期に分けて支払う。これは商法で定められている。給料支払いは銀行振り込みが殆ど。それが不可能な場合、小切手で支払う。現金払いはしない。

一般に大企業でも給料の他にボーナス等の特別賞与はない。あってもそれは特別なもので、全従業員は対象にならないのが通常である。いずれにせよ、日本の様に例えば 2 か月分の月給に相当する様な額ではなく、500 ドルとか 1,000 ドルぐらいで例外的な功績をやったのけたグループとか個人がその対象となるが、それは極めて稀である。一般に教員職を除き、従業員の給料は 100% 勤務評定で裁定される。年功序列的な自動昇格、昇給はない。昇給を含む給与体系は経験年数によるものではなく地位、職種、功績、勤務成績によって決まる場合が多い。一般的なプロセスとしては、課長（20 人前後の部下）が部下の勤務評定を行い、部長（3 課か 4 課から成る）がそれを承認する。課長は部下の一人一人の勤務評定フォームを作成し、且つ勤務評定面接を行い、その個人の勤務成績を確認させる。一般に部長が昇給予算を貰うのでその範囲内で仕分けをしなければならない。その為に従業員のランクを定め、昇給を決める。更に従業員の昇給・昇格には諸々の規約があり、推薦状なる手続きもあり、私の経験では、職権を乱用して、カワイ子ちゃんに多く昇給を与える事は容易な事ではなかった。

日本の公官庁では月給泥棒の様な何もしないでいるか、又は公私混同っぽい任務についている公務員が数多く存在していると言う。あるいは任務以外の役（例えば組合の仕事）に没頭する公務員もいる事を聞いている。この様な就業環境下こそ勤務評定は必至である。勤務評定は不公平、不平等の言葉がまつわり付くものであるが、さすれば上司の適格性を求める手段を設定しなければならないし、あるいは転任、移動を差別待遇される事なく申請出来るシステムが必要となる。これが日本の公務・企業社会に少ない。

解雇に関してであるが、リストラでない限り、従業員一人を解雇する事は大変だ。正当な理由がなければならぬし、膨大な書類の準備、且つ解雇推薦に至るまでの上司（部長クラス）の努力が裁定されるからだ。解雇は部長の推薦に基づいて人事部長が本人に通告する。特に解雇される従業員が少数民族（黒人、ヒスパニック、東洋系等）に格付

けされている場合、あるいは女性である場合、少数派市民優遇法 (Affirmative Action) の適用を考慮しなければならない。したがって勤務評定はこの事態を考慮して慎重に行われなければならない。私の経験ではあるが、黒人女性従業員を解雇するケースは至極の技と言っても過言ではない。

又、アメリカではいかなる企業、公務員の給与体系に『家族手当』は存在しない。合理的と云うより『Give and Take (労働時間に相応なる賃金)』の社会では『家族手当』は公平倫理に矛盾するからである。単純に解釈すると従業員の家族の多いのは雇用者の責任ではないし、従業員の家族数に応じて企業の経営予算に影響が及ぶのは穏やかな事ではない。しかし、家族の多い従業員は税金の控除額で収入が少し多くなる。一般に出産に関する手当ではない。出産は病欠と同等に取り扱われるが、それによって解雇される事はないし、一時的な退職手続きを取る必要もない。ただ欠勤が長期になるので無給休暇、あるいは蓄積した有給病欠日や休暇を取る事になる。さもないと、州からその間の失業保険給付金を受けるようになる。いずれにせよ、出産は個人的なリスクである。

公務員を含めて大抵の企業会社には決められた一定の有給休暇（休暇、病欠日など）がある。休暇は雇用者との契約であり、従業員の権利である。病欠日は雇用者側の従業員に対する恩典である。休暇は権利であるから休暇日数がある限り原則として何時でも何日でも取れる。病欠は恩典であるから、一定の限界を超えては有給としては取れない。有給休暇の時間数あるいは日数は企業企業によって異なるが、一般に勤続年数によって定められ、蓄積出来る日数にも制限がある。公務員とか大手企業の従業員等は平均して勤続3年未満では年間休暇を10日間（二週間）、3年以上では15日間（3週間）、10年以上では20日間（4週間）与える事とし、40日間（8週間）以上は蓄積出来ない等としている。有給病欠日は勤続に関係なく年間10日間、蓄積には限度なしと制定している場合が多い。1月1日は普通の旗日。年末休暇、仕事納め、年始休みはない。

大手企業の人事部は従業員人事に関する書類作成などの事務的業務が主体であり、人事の異動決定に関しては無力である。一般にアメリカの企業では日本に於ける4月の人事異動ごとき事はしない。不経済である事と本人の意思を無視する事になるからだ。又、アメリカでは企業団体が寮とか休養施設等を持つ事が禁じられているので、強制的な人事異動は不可能に近い。したがって単身赴任なる事態は極めて稀な事である。地域外転勤は費用もかかるし、本人が他州への配属又は転勤を望めば、まず、本人が会社内で職場を探すのが普通である。

一般に定年は65才。これは強制定年ではない。66才は社会保障金満額の定年であり、1950年代、1960年代に出生した者は定年年齢が増してくるのだ。現行では62才で社会保障金が年金として受給出来る。又国民健康保険（Medicare System）は満65才から有効となるので、これも考慮しなければならない。雇用者によって定年の定義が異なり、定年恩典は多種多様である。

就業中は勿論の事、アメリカでは禁煙法はいたる所。戸外でも建物から距離をおいて喫煙させる市町村条例があり、企業会社はこれに従わなければならない。喫煙王国日本、禁煙出来ない者はアメリカ旅行は深い考慮が必要だ。罰せられるからだ。

就業環境に於いて、日本では公官庁などで窓口の公務員が一般市民のコケになると聞く。アメリカでは窓口で勤務の公務員に暴言などを吐く市民に対しては、直ちに警察官を呼ぶので問題の市民は公務執行妨害で連行されるのが落ちである。日本では暴言を吐く市民には係長、課長、時には部長のお出ましで、ペコペコ頭を下げて結局ワルワルの市民に軍配が上がる。日本は慣例主義王国で法とか規約が無視され勝ちな事が余りにも多すぎる。