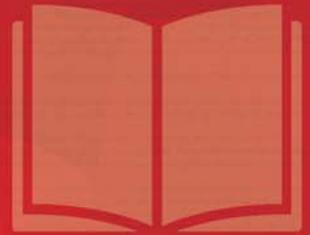


日本語と英語の見開き型対訳形式

アメリカでビジネスを展開するにあたって知っておくべき法的なポイントをわかりやすく解説しています!



これだけは知っておきたい!

アメリカビジネス法の基礎

—Doing Business in the United States—

対訳版

ピルズベリー・ウインスロップ・ショー・ピットマン法律事務所・外国法共同事業 編集

B5変型判・320頁 定価：本体2,770円+税

これだけは知っておきたい!

アメリカ ビジネス法 の基礎

—Doing Business in the
United States— 対訳版

ピルズベリー・ウインスロップ・ショー・ピットマン法律事務所・外国法共同事業 編集

対米取引担当者のデスクにぜひ1冊!

アメリカの法実務環境について最低限知っていなければならないことを、過不足なく実務的に説明している!
英語と日本語の対訳形式で書かれており、
英語表現をそのままアメリカ人との交渉などに利用できる!

— 推薦人 東京大学名誉教授 柏木 昇

第一法規

■最新のアメリカビジネス法(会社設立・雇用・税法等)の留意点をわかりやすく解説

■日本語と英語の見開き型対訳形式

渡米前の
事前学習に!

現地社員との
やりとりの際の
英語表現
確認用に!



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<http://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

目次 (抜粋)

1章	企業形態の選択	6章	不動産取引
	● 米国における主要な企業形態	7章	知的財産権
	● 企業形態の検討	8章	環境法
2章	相手探しからクロージングまで： 米国におけるM&Aのプロセス	9章	米国における税務
3章	雇用に関する留意事項	10章	米国における訴訟及び他の 紛争解決メカニズム
4章	米国移民法	11章	製造物責任
5章	米国における国際取引及び投資	12章	保険

3章

雇用に関する留意事項

1. はじめに

米国において従業員を雇用する米国外の企業は、雇用主と従業員間の関係を規律する多くの連邦法、州法、地域の法律に留意する必要があります。これらの法律が規定する範囲は幅広く、一定の属性を理由とした従業員や応募者への差別の禁止、賃金の額や支給方法の規制、特定の場合に従業員が休暇を取得することを認めなくてはならないとする雇用主の義務、障害や宗教的信仰をもった従業員に対する雇用主の便宜提供義務が含まれます。これらの法律の大部分は、米国労働省（DOL）、雇用機会均等委員会（EEOC）や全米各地にある類似の組織により執行されます。また通常、従業員と内定者には、自己の権利を行使するため雇用主に対して訴訟を提起することが認められています。

2. 重要な雇用に関する法律の概観

以下は米国における雇用主と従業員間の関係を規定する主要な法律の概要です。

(1) 連邦法

以下の連邦法は米国における大多数の雇用主を規制対象とします。一定数以上の従業員を雇用する雇用主にのみ適用される法律と、従業員数にかかわらず適用される法律があります。

1964年公民権法第7編（Title VII）

Title VIIは15人以上の従業員を雇用する雇用主が人種、肌の色、宗教、性別、出身国を理由に従業員を差別することを禁止しています。法律が保護するこれらの属性（差別禁止事由）を理由に、雇用主が応募者の採用を拒否したり、従業員を解雇したり、あるいは給与や手当の額に差を設けるといった不利な雇用上の取扱いをすることは、Title VIIに違反します。雇用主が差別禁止事由を理由に、個人にハラスメントや差別を行ったり、ハラスメントについて苦情を申し立てた個人に報復をしたりすることもまたTitle VIIに違反します。

CHAPTER 3

Employment Considerations

1. Introduction

A non-U.S. company that hires employees in the United States must be aware of the many federal, state and local statutes that govern the employer-employee relationship. These statutes cover a wide range of topics, including prohibiting discrimination against employees and prospective employees based on a number of different characteristics, regulating the amount and manner of payment of wages, requiring employers to grant leave to employees in certain circumstances, and requiring employers to accommodate employees' disabilities and religious beliefs. The United States Department of Labor, the United States Equal Employment Opportunity Commission and similar organizations that exist in nearly every state government enforce many of these laws. Also, employees and prospective employees often have the ability to bring their own lawsuits against employers to enforce their rights.

2. An Overview of the Key Employment Statutes

The following is a brief description of the major statutes that govern employer-employee relationships in the United States.

(1) The Federal Statutes

The following federal statutes cover most employers in the United States. Some apply only to employers with at least a minimum number of employees, while others apply regardless of the size of the employer.

Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (Title VII)

Title VII prohibits employers with 15 or more employees from discriminating against employees based on race, color, religion, sex or national origin. Employers violate Title VII by taking any adverse employment action that is based on one of these protected characteristics, such as refusing to hire an applicant, terminating an employee, or providing inferior compensation or benefits. Employers also violate Title VII by harassing an individual because of a protected characteristic or retaliating against an individual for complaining about prohibited discrimination or harassment.

詳細・お申し込みはコチラ
＜クレジットカードでもお支払いいただけます＞



第一法規

検索

CLICK!