

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

週当たり名目賃金(民間非農業、生産・非監督的労働者)の上昇率は、2000年の3.9%から年々縮小を続け、2004年には2.1%であったが、2005年には再び上昇し、2006年は4.3%となった。

〈表2-7〉 米国の賃金、消費者物価上昇率及び労働時間の推移
(%, 時間, ドル)

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006
賃金上昇率(名目)	2.7	2.6	2.2	2.1	2.9	4.3
消費者物価上昇率	2.8	1.6	2.3	2.7	3.4	3.2
週当たり労働時間(民間非農業)	34	33.9	33.7	33.7	33.8	33.9
所定外労働時間(製造業)	4	4.2	4.2	4.6	4.6	-
週当たり賃金(民間非農業)	493.8	506.7	518.1	529.1	544.3	567.9

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付海外担当「海外経済データ」、連邦労働省労働統計局(BLS)ホームページ
(注) 賃金上昇率(名目)は、BLSの民間非農業、生産・非管理的労働者の週当たり賃金をもとに海外情報室において算出

〈表2-8〉 米国の労災死亡者数の推移

年	2003	2004	2005	2006	
				構成比	
死亡災害者数	5,575	5,764	5,734	5,703	100.0
民間計	5,043	5,229	5,214	5,202	91.2
農林水産業	709	669	715	646	11.3
鉱業	141	152	159	190	3.3
建設業	1,131	1,234	1,192	1,226	21.5
製造業	420	463	393	447	7.8
卸売業	191	205	209	217	3.8
小売業	344	377	400	351	6.2
運輸・倉庫業	808	840	885	832	14.6
電気・ガス・水道業	32	51	30	52	0.9
情報	64	55	65	64	1.1
金融・保険業	45	46	42	44	0.8
不動産・倉庫業	84	70	57	78	1.4
専門・科学・技術サービス業	97	77	83	78	1.4
ビジネスサービス業	356	373	398	371	6.5
教育産業	41	44	46	49	0.9
医療・社会サービス業	102	113	104	123	2.2
芸術・娯楽業	88	99	77	79	1.4
ホテル・飲食業	187	148	136	173	3.0
その他サービス業(公務除く)	194	207	210	175	3.1
公務	532	535	520	501	8.8

資料出所 連邦労働省労働統計局BLSホームページ
(注) 産業の判断ができないものについては、合計にのみ計上している。

(2) 最低賃金制度^(注7)

アメリカの最低賃金制度には、連邦制度と州制度とがある。連邦制度は、1938年公正労働基準法(Fair Labor Standards Act 1938:FLSA)によるもので、労働

省雇用基準局が所掌する。州によっては連邦の制度と異なる水準を規定することがあるが、連邦の最低賃金と差違が生じる場合、労働者にとって有利な方が優先される。

連邦最低賃金の水準は、①一般労働者については1時間当たり5.85^(注8)ドル(約680円)(2007年7月24日～)、②20歳未満の労働者の最初の90日間に係る最低賃金は4.25ドル(約494円)(1997年9月1日～)となっている。

連邦最低賃金の適用範囲については、①州を越えて営業する企業、又は州を越えて流通する商品を製造する企業、②連邦、州、地方自治体、病院、学校、③年商50万ドル以上の事業所等となっている。管理職、専門職等は連邦最低賃金の対象から除外されている。

(3) 労働時間制度^(注9)

連邦公正労働基準法は、週法定労働時間、割増賃金等を定めているが、労働時間の上限、休息、休日、年次有給休暇、深夜労働について規定する連邦法は存在しない。

一部の州では休日、一部産業での労働時間などに制限を課している。

以下は連邦公正労働基準法に基づく定めである。

a 法定労働時間

法定労働時間は週40時間とされている。

b ホワイトカラー労働者に係る適用除外

管理職、専門職等については、最低賃金、割増賃金及び実労働時間に関する記録保存義務の規定の適用を受けない(ホワイトカラー・エグゼンプション)。

ホワイトカラー・エグゼンプションには、「管理的エグゼンプト」、「運営職エグゼンプト」、「専門職エグゼンプト」、「外商エグゼンプト」及び「コンピュータ・技術者エグゼンプト」の5類型がある。これらに共通する主たる要件は次のとおりである。

- ① ブルーカラー労働者でないこと
- ② 週当たり455ドル以上の率で「俸給基準」により賃金支払がなされていること(ただし、これは外商エグゼンプトの要件とはなっていない)。俸給基準とは、

実際に労働した日数や時間にかかわらず、あらかじめ定められた金額を支払うことをいう。

(a) 管理職エグゼンプト (executive exempt)

次の3つの要件を満たすこと。なお、年間賃金総額10万ドル以上の者は、①～③の要件のいずれかを満たせば足りる。

- ① 主たる職務が、当該被用者が雇用されている企業又は慣習的に認識された部署又はその下位部門の管理であること
- ② 通常的に、2人以上の被用者の労働を指揮管理していること
- ③ 被用者を採用若しくは解雇する権限を有するか、又は他の被用者の採用若しくは解雇、及び昇級、昇進その他処遇上のあらゆる変更に関して、その者の提案及び勧告に対し特別な比重が与えられていること

(b) 運営職エグゼンプト (administrative exempt)

次の2つの要件を満たすこと。なお、年間賃金総額10万ドル以上の者は、①又は②の要件のいずれかを満たせば足りる。

- ① 主たる職務が、使用者若しくは顧客の管理又は事業運営全般に直接的に関連するオフィス業務若しくは非肉体的労働の履行であること
- ② 主たる職務が重要な事項に関する自由裁量及び独立した判断の行使を含むものであること

(c) 専門職エグゼンプト (professional exempt)

学識専門職エグゼンプト、法律業務エグゼンプト等がある。

c 時間外労働

使用者は、週40時間を超える労働に対して、50%の割増賃金を支払わなければならない。

なお、連邦法上、時間外労働に係る上限規制はない。

d 弾力的労働時間制度

26週単位及び52週単位の変形労働時間制が定められている。

(4) 解雇規制^(注10)

a 個人的理由に基づく解雇(普通解雇)

コモン・ロー(判例法)上の「随意雇用の原則 (employment at will)」により、使用者はいついかなる理由によっても労働者を解雇することができる。

ただし、人種・皮膚の色、宗教、性及び出身国を理由とする解雇(公民権法第7条)、年齢を理由とする解雇(年齢差別禁止法)等は不当解雇となる。

b 経済的理由に基づく解雇(整理解雇)

労働者調整・再訓練予告法 (Worker Adjustment and Retraining Notification Act 1988; WARN)により、集団的解雇について事前予告などの手続的規制が定められている。同法は、大規模な事業所閉鎖やレイオフ(以下「レイオフ等」という。)が、それにより職を失う労働者及び地域社会に与える悪影響にかんがみて1988年に制定された法律である。同法により、一定の要件に該当するレイオフ等を予定する事業主は、事前にその旨を労働者又は労働者代表に通知しなければならないとされる。WARN法を所掌するのは連邦労働省雇用訓練局である。

事前通知を義務付けられるのは、100人以上のフルタイム労働者を雇用する事業主、又は週20時間未満就労するパートタイム労働者を含めて100人以上の労働者を週当たりの総計で(時間外労働を除き)4,000時間以上雇用する事業主である。

事前通知が必要となるレイオフ等は、①50人以上のフルタイム労働者が雇用を喪失する事業所閉鎖、②フルタイム労働者の3分の1以上でかつ50人以上が雇用を喪失するレイオフ、及び③500人以上が30日間にわたって雇用を喪失するレイオフである。

事前通知は、レイオフ等の実施予定日の60日以上前に行わなければならない。ただし、使用者が予測不能の状況の変化によりレイオフを実施する場合等はこの限りではない。

WARN法の規定に反してレイオフ等が行われた場合、労働者は賃金(バックペイ)の支払いを、連邦地方裁判所(U.S. District Court)に求めることができる。

(5) 出産休暇及び育児休暇制度

「家族及び医療休暇法」(The Family and Medical Leave Act (FMLA))に基づき取得できる12週間の休暇の理由の一つとして、家族の介護や本人の療養とともに育児が位置付けられている。

育児については、子の誕生から1年以内に取得することとされており、取得期間の分割、時間単位での取得が可能であるなど柔軟な仕組みとなっている。

なお、休業給付はない。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

労働組合員数は2005年に微増、2006年に減少した後、2007年は現行の統計が開始された1983年以後最大の増加を見た。組織率は1983年に20.1%であったが、年々低下傾向にあり、2007年は12.1% (2006年は12.0%)となった。

〈表2-9〉米国の労働組合組織率

年	2004			2005		
	被用者数計	組合員数	組織率	被用者数計	組合員数	組織率
計	125,889	15,685	12.5	128,237	15,359	12.0
男	65,466	8,870	13.5	66,811	8,657	13.0
女	60,423	6,815	11.3	61,426	6,702	10.9
白	102,967	12,520	12.2	104,668	12,259	11.7
黒	14,459	2,178	15.1	14,878	2,163	14.5
フルタイム労働者	103,560	14,207	13.7	106,106	13,938	13.1
パートタイム労働者	22,052	1,441	6.5	21,863	1,382	6.3
職種別・産業別						
管理・専門的	42,226	5,639	13.4	43,105	5,522	12.8
鉱業	600	48	8.0	632	48	7.5
建設業	8,053	1,057	13.1	8,444	1,097	13.0
製造業	15,518	2,017	13.0	15,643	1,827	11.7
卸売・小売業	18,989	1,021	5.4	19,245	957	5.0
運輸、電気・ガス・水道業	5,212	1,252	24.0	5,299	1,227	23.2
情報産業	2,934	398	13.6	3,105	372	12.0
金融・その他	8,619	195	2.3	8,841	168	1.9
専門的・事業所向けサービス	10,951	292	2.7	11,398	274	2.4
教育・健康産業	17,357	1,434	8.3	17,853	1,483	8.3
公務	20,381	7,430	36.5	20,392	7,378	36.2
連邦政府	3,427	954	27.8	3,381	960	28.4
州政府	5,874	1,838	31.3	6,102	1,843	30.2
地方政府	11,080	4,638	41.9	10,908	4,575	41.9

資料出所 連邦労働省労働統計局(BLS)ホームページ

b 労働者団体

アメリカの主なナショナルセンターに、AFL-CIO(アメリカ労働総同盟産別会議)^(注11)がある。AFL-CIOは、アメリカ労働組合唯一のナショナルセンターであったが、2005年にサービス業被用者国際労働組合(SEIU;組合員数180万人)をはじめとする複数の産業別労働組合が「勝利のための変革連合(“Change to win” coalition:CWC)」^(注12)を立ち上げ、AFL-CIOを脱退している。

c 使用者団体

アメリカの使用者団体の全国組織は、労使関係に大きな影響を及ぼすというよりも、もっぱら議会に対するロビー活動が主な活動となっている。これは、アメリカでは団体交渉が主に企業もしくは地域レベルで行われているためである。アメリカの使用者団体の主要組織として、世界最大の全米商工会議所(U.S. Chamber of Commerce)がある。

(2) 労働争議の発生件数等

労働争議(参加人数1,000人以上)の発生状況に関しては、争議件数が20件前後で推移している。参加人員は2004年まで増加したものの、その後は減少し、2006年は7万人であったが、2007年は自動車労組が大規模ストライキを行ったほか、脚本家組合が11月以後長期のストライキを行った(2008年2月に終結)ことから、約19万人となった。

〈表2-10〉米国の労働争議件数等の推移

年	(件、千人、千人日)										
	1980	1985	1990	1995	2000	2002	2003	2004	2005	2006	
争議件数	187	54	44	31	39	19	14	17	22	20	
参加人員	795	324	185	192	394	46	129	171	100	70	
労働損失日数	20,844	7,079	5,926	5,771	20,419	660	4,091	3,344	1,736	2,688	

資料出所 連邦労働省労働統計局(BLS)ホームページ

(注) 1,000人未満のストライキを除く。

(3) 労働組合の組織化に関する法案審議

米国では排他的代表制が採用され、使用者が自発的に労働組合を承認しない場合、全国労働関係局(National Labor Relations Board)の監視下で行う秘密投票による選挙の結果、過半数労働者の賛成がな

ければ労働組合は組織されないところ、かかる選挙によっては使用者の切り崩しなどが行われることを理由として、労働者が署名した授權カードによっても組合承認をすること等を内容とする法案が提出された。

同法案は、労働者自由選択法(Employee Free Choice Act: EFCA)と呼ばれ、下院においては2007年3月に賛成多数で可決されたが、上院においては質疑終結に必要な票数に足りず、6月末に事実上の廃案となった。

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 移民法改正をめぐる動き

a 概要

移民労働者に関する立法については、2004年1月にブッシュ大統領が、不法移民についても3年間に限り合法的に就労を認める制度を導入することを発表したが発現しなかったため、2006年1月の再任後の一般教書演説においても、移民政策の改正が盛り込まれ、さらに上下院においては別途、議員からいくつかの法案が提出された。

移民法の改正については、一時的滞在外国人労働者の受け入れ上限数、不法移民の処遇、国境警備及び国内取締りの在り方などを争点とし、有力議員、労働組合などがそれぞれの見解を保有・表明していた。

2005年12月に下院に移民法案が可決され、2006年5月には上院にて可決されたが、両院の改正法案の内容は同一ではなく、両院協議会が開催されないまま2006年末の会期終了により廃案となった。

その後も上院に改めて法案が提出されたが、2007年6月に否決され、事実上の廃案となっており、景気後退が懸念される中、移民問題は大統領選挙の焦点とはなっていない。

(2) 上院で審議された法案(取締強化に加え、条件付きで市民権を付与する)

a 国境警備の強化

国境のフェンスと警備隊の人員増強のために44億ドルを予算に計上するとともに、経営者に対して外国人労働者を雇用する適格証明制度を確立する。

b 雇用主の責任強化

不法移民を雇用した経営者に対する罰金額を引き上げること。

c 短期労働者プログラムの創設

米国経済にとって必要不可欠な労働者を確保し、不法就労を削減し合法的な就労の手続の提示。

d 推定数百万人の不法滞在移民の地位の解決

2007年1月以前に入国し不法に滞在している労働者に対して1,000ドルの罰金を課した上で犯罪歴がないことを確認の上で、一時的な滞在を許可するビザを付与。

加えて、グリーンカードを申請するためには英語を習得し、追加的な罰金として4,000ドルを支払う等の要件を満たすことを必要とすること。

e 移民を社会に同化するための施策の策定

英語を米国の国語として定め、移民に対しても英語の習得を促す。

(3) 賛否の意見

この法案に対して、労働者不足のため労働力を移民に依存している食肉加工業、建設請負業などの経営者は、概ね賛成している。一方、反対派は不法移民に恩赦を与えるようなものとして反対している。

なお、労働組合は、賃金水準の低下や雇用機会の創出を懸念する反対派と、組織に移民労働者を抱える賛成派とに分かれている。

(注1) コミュニティ・カレッジとは、州及び地域により設立・運営されている2年制の高等教育機関で、日本でいう短大に相当する。ハイテク産業、マスコミ、ファッション、アート、旅行業、ホテル、映画・テレビ、美容、スポーツなどの分野で実践的なプログラムを数多く提供している。一般的に学費が安く、1クラスあたりの学生数が少なく、学生に対してきめ細かい指導を提供しているといわれる。アメリカの職業能力開発に大きな役割を果たしている。

(注2) 1ドル=116.30円(2006年、内閣府経済財政分析統括官付海外担当「海外経済データ」)

(注3) 三井情報開発株式会社(2005)『外国人労働者問題に係る各国の政策・実態調査研究事業』等参照

- (注4) 労働市場テストとは、国内労働市場において求人が充足しなかったことを証明すること等を要件に受入れを行う制度をいう。
- (注5) 資料出所はアメリカ連邦労働省労働統計局であり、外国人労働者には外国生まれで帰化により米国籍を取得した者を含む。
- (注6) 資料出所はアメリカ連邦労働省労働統計局であり、外国人労働者には外国生まれで帰化により米国籍を取得した者を含む。
- (注7) 厚生労働省大臣官房国際課(2006)『2004～2005年海外情勢報告』p161、アメリカ連邦労働省ホームページ(<http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm>)参照
- (注8) 2007年7月から段階的に引き上げられ、2009年7月には7.25ドルとなることが決定している。
- (注9) 労働政策研究・研修機構(2005)『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.36)』p10～17、p25～42参照

- (注10) 労働政策研究・研修機構(2005)『諸外国の労働契約法制に関する調査研究(労働政策研究報告書No.39)』p320～330、中窪裕也(1995)『アメリカ労働法』弘文堂p274～282、マック・A・プレイヤー著・井口博訳(1997)『アメリカ雇用差別禁止法』木鐸社p27～46参照
- (注11) AFL-CIO(アメリカ労働総同盟産別会議)は、アメリカにおける最大の労働組合の全国中央組織(ナショナルセンター)。職業別組合方式を目指すAFL(アメリカ労働総同盟)と、産業別組合方式を進めるCIO(産業別組織会議)が歩み寄り、1955年に合併し発足。組合員数は、約1,050万人。1995年にスウィニー現会長が就任。
- (注12) 「勝利のための変革連合」は、2005年6月にAFL-CIO傘下の5つの産業別労働組合により結成。その後、2つの産業別労働組合が合流。後に、組織名称をCTW(Change to Win)と変更しているが、この原稿では結成当初の名称で標記を統一している。組合員数は、約600万人

英国

1 経済情勢

英国の2007年の実質GDP成長率は3.1%と2006年を0.2ポイント上回っている。四半期ごとのGDP成長率では2007年第4四半期も前年同期比2.9%を維持している。

用失業情勢が密接に連動するようになったことが指摘されている。

なお、失業率は2005年後半以降いったん5.5%まで上昇した後、再び低下し、現在(2007年第4四半期)は5.2%となっている。

〈表2-11〉英国の実質GDP成長率

年月	(%、千人)									
	2003	2004	2005	2006	2007	1～3	4～6	7～9	10～12	
実質GDP成長率	2.8	3.3	1.8	2.9	3.1	3.1	3.2	3.3	2.9	

資料出所 国家統計局ホームページ
(注) 実質GDP成長率は前年比又は前年同期比。

〈表2-12〉英国の雇用・失業の動向

年月	(%、千人)									
	2003	2004	2005	2006	2007	1～3	4～6	7～9	10～12	
労働力人口	29,675	29,909	30,239	30,698	30,875	30,763	30,821	30,915	31,000	
就業者数	28,186	28,485	28,774	29,030	29,222	29,059	29,159	29,272	29,398	
うちパートタイム	7,271	7,354	7,290	7,388	7,422	7,408	7,396	7,413	7,469	
パートタイム比率	25.8	25.8	25.3	25.4	25.4	25.5	25.4	25.3	25.4	
雇用者数	24,427	24,645	24,929	25,098	25,204	25,047	25,155	25,253	25,361	
失業者数	1,489	1,424	1,465	1,669	1,653	1,704	1,662	1,643	1,602	
失業率	5.1	4.8	4.9	5.4	5.3	5.5	5.4	5.3	5.2	

資料出所 国家統計局ホームページ
(注1) 労働力人口、就業者数、雇用者数及び失業者数の年数値は4半期の平均。
(注2) パートタイムの年数値は4四半期の平均であり、パートタイム比率は就業者数及びうちパートタイムより計算したものである。
(注3) 就業者数には、16歳以上で、雇用者、自営業者、無給の家族労働者及び政府支援の教育訓練受講者が含まれる。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

近年の雇用失業情勢としては、最近まで失業率が長期的な低下傾向にあったことが特徴として挙げられる。1975年以来失業率は5%を超え、一時は二桁の水準が続いていたが、2005年には4.9%まで改善した。

失業率改善の要因としては、景気拡大局面が続く中で、職業訓練、職業紹介プログラムの充実、また、保守党政権時代(1979年～1997年)に規制緩和の中で後退していった労働者保護法制の見直し(最低賃金制度の導入など)等により、労働市場が活性化し、景気と雇

(2) 雇用・失業対策の概要

現労働党政権による「福祉から就労へ」(Welfare to Work) 施策^(注1)の柱は、ニューディール(New Deal)と呼ばれる職業訓練及び就職促進を目的とする一連の雇用対策である。一部の先行地域における導入期間を