

## 第2節 アメリカ合衆国 (United States of America)

### 労働施策

(参考) 1ドル = 108.80円 (2016年期中平均)

労働省はホワイトカラー・エグゼンプションの対象を縮小する規則改正を2016年12月から実施予定であったが、実施の目途はたっていない。

連邦最低賃金の引上げの目途がたたない中、7州及びワシントンD.C. で新たに州法等の改正により最低賃金の引上げが決定され、カリフォルニア州、ニューヨーク州の一部地域及びワシントンD.C. では最低賃金が15.00ドルまで引き上げられる予定となっている。

大統領選挙の結果、共和党のトランプ候補が次期大統領となり、2017年1月に就任したが、今後どのような施策をとるかは不透明である。

### 1 経済情勢

2015年の米国の実質GDP成長率は2.6%となり、2年連続で2%台の成長を維持した。労働市場が一段と改善し、個人消費や住宅投資はいずれも好調だった。その後も緩やかに成長している。

### 2 雇用・失業対策

#### (1) 雇用・失業情勢

2008年夏以降金融危機の影響を受け急激に悪化し、2009年10月の失業率は10.0%となり、1983年6月以来、26年4か月ぶりの高い水準となった。その後、景気が緩やかに回復したのを受けて、失業率も緩やかに低下し、2016年12月は4.7%となっている。

今景気後退期では全体に占める長期間 (27週間以上)

表 2-2-1 実質GDP成長率

年 四半期	2010					2011					2012			2013			2014			2015				2016		
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3			
実質GDP成長率	2.5	1.6	2.2	1.7	2.4	2.6	2.0	2.6	2.0	0.9	0.8	1.4	3.2													

資料出所：連邦商務省経済分析局 (BEA) ホームページ  
注：四半期の数字は季節調整値、前期比年率

表 2-2-2 雇用・失業等の動向

年 四半期	2009						2010						2011						2012						2013						2014						2015				2016			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4												
労働力人口	154,142	153,889	153,617	154,975	155,389	155,922	157,130	157,014	157,432	159,187	158,842	158,779	159,544	159,580																														
就業者数	139,877	139,064	139,869	142,469	143,929	146,305	148,834	148,950	149,523	151,436	150,959	151,059	151,709	152,020																														
失業者数	14,265	14,825	13,747	12,506	11,460	9,617	8,296	8,064	7,909	7,751	7,883	7,720	7,836	7,559																														
失業率	9.3	9.6	8.9	8.1	7.4	6.2	5.3	5.1	5.0	4.9	5.0	4.9	4.9	4.7																														
男性	10.3	10.5	9.4	8.2	7.6	6.3	5.4	5.2	5.2	4.9	5.0	4.9	5.0	4.9																														
女性	8.1	8.6	8.5	7.9	7.1	6.1	5.2	5.1	4.9	4.8	5.0	4.8	4.8	4.6																														
16~19歳	24.3	25.9	24.4	24.0	22.9	19.6	16.9	16.4	15.8	15.7	15.8	16.0	15.7	15.2																														
20~24歳	14.7	15.5	14.6	13.3	12.8	11.2	9.7	9.4	9.5	8.4	8.4	8.6	8.4	8.2																														

資料出所：連邦労働省労働統計局 (BLS) "Current Population Survey"  
注：四半期の数字は季節調整値。

表 2-2-3 失業者の失業期間別構成比の推移

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
5週間未満	22.2	18.7	19.5	21.1	22.5	25.7	28.9	30.5
5~14週間	26.8	22.0	21.8	22.9	24.1	25.3	27.7	28.7
15~26週間	19.5	16.0	15.0	14.9	15.8	15.6	15.3	14.9
27週間以上	31.5	43.3	43.8	41.1	37.6	33.5	28.1	25.9

資料出所：連邦労働省労働統計局 (BLS) "Current Population Survey"

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国  
(労働施策)

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

の失業者の割合が大きかったが、雇用情勢の改善とともに割合は緩やかながらも減少している。

(2) 実施機関等

イ 概要

基本的に州において行われており、各州の労働担当部局（名称はDepartment of Labor、Department of Labor & Workforce Development、Department of Employment Securityなど）が所掌している。連邦政府の主要な役割は連邦法に基づく指示・監督、連邦助成金予算の配分、技術的援助であり、連邦労働省が担当している。連邦労働省雇用訓練局（Employment and Training Administration: ETA）が雇用及び職業訓練に係る政策・法令を所掌している。

1933年制定のワグナー・ペイザー法（Wagner-Peyser Act）により、全国職業サービス制度を全米に設置することが規定されている。また、1998年労働力投資法（Workforce Investment Act of 1998: WIA）により、各州・各地域において労働力投資委員会（Workforce Investment Board: WIB）<sup>1</sup>が創設されるとともに、求職者が1か所で、職業紹介、失業保険、教育・職業訓練情報などのサービスを受けられるワンストップの職業センターを各州が整備することが規定された<sup>2</sup>。これ以降、連邦政府の指導のもと各州で整備が進められ、現在、全国で2,433か所（2016年12月現在）運営されている。このうち、全てのサービスが提供される総合型（Comprehensive）は1,612か所、一部のサービスが提供される提携型（Affiliate）は821か所である。職員の多くは州労働省の公務員であるが、州政府の他部門の職員や訓練機関関係者、民間従業者などが勤務している場合も多い。

実際の職業訓練プログラムは各地域に設立された労働力投資委員会（WIB）が州の労働力投資委員会が定めた計画に基づき、各地域の実情に応じて詳細を決めている。

なお、センターの運営はWIBから委託を受けた委託機関が行っている場合もある。

公共職業サービス機関の運営財源は一次的には州の財源によるが、連邦政府はワグナー・ペイザー法に基づき、各州に対して、公共職業サービス機関の運営について助成金を支給している。

公的な職業能力開発専門の施設はなく、職業能力開発を必要とする者は、センターへ赴き、そこで相談の上、必要な場合には職業訓練実施者を紹介される。職業訓練実施者には、大学、カレッジ、コミュニティー・カレッジ<sup>3</sup>、民間の自動車学校、コンピュータ学校などがある。

ロ 雇用機会税控除

(Work Opportunity Tax Credit: WOTC)

就業が困難である集団に属する求職者を雇い入れた雇用主に法人税の控除を行う制度である。下記に示す集団のいずれかに属する者を雇い入れた雇用主が対象である。なお、いずれの場合も、家族従業員や過去に従業員であった者は対象外である。

(イ) 貧困家庭一時扶助（TANF）<sup>4</sup>の長期受給者で、  
・雇用日（hiring date）まで18か月間連続で受給していた  
・延べ18か月間受給していて、延べ期間が18か月に到達した日から雇用日までの期間が2年に満たない  
・雇用日までの2年間までに州法又は連邦法で定めるTANFの受給期間を使い切った  
のいずれかに該当する者。

(ロ) (イ)に該当しない者で、雇用日までの18か月の期間のうち9か月間TANF給付を受けていた者。

(ハ) 退役軍人で、  
a 補足的栄養支援（SNAP）<sup>5</sup>を雇用日までの12か月中

■1) 各地域の労働力投資委員会（WIB）は各州に設置された州労働力投資委員会（WIB）が策定した就職支援、職業訓練計画に基づき各地域に応じたプログラムの管理運営を行う。  
■2) 呼称は、州によってワンストップ・センター（One-stop Center）、Employment Office、Job Center など様々である。連邦労働省は2012年6月以降、American Job Centerとの名称を用いるよう各州に呼びかけている。  
■3) コミュニティー・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。米国の職業能力開発に大きな役割を果たしている。  
■4) 貧困家庭一時扶助（TANF）は児童や妊婦のいる貧困家庭に対して現金給付を行う制度である。詳しくは社会保障施策の4を参照のこと。  
■5) 補足的栄養支援事業（SNAP）は、2008年以前は食料スタンプと呼ばれていた制度で、連邦政府が低所得者世帯に対し食料購入の補助を行う制度である。詳しくは社会保障施策4及び厚生労働省大臣官房国際課（2011）「2009～2010年海外情勢報告」特集アメリカを参照のこと。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米 国 (労働施策)

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

## 第2章

### [北米地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（米国）]

- 3か月以上受給している家族に属する者。
- b 軍務中に障害を負い、退役から雇用日までの期間が1年以内の者。
- c 軍務中に障害を負い、過去1年のうち6か月以上失業している者。
- d 過去1年のうち4週間以上6か月未満失業している者。
- e 過去1年のうち6か月以上失業している者。
- (二) 元重罪犯人（ex-felon）で、有罪判決又は釈放から1年以内の者。
- (ホ) 18歳から39歳で、連邦住宅開発省又は連邦農務省が指定したエンパワーメント・ゾーン（Empowerment Zone）<sup>6</sup>又は農村部再生郡（Rural Renewal County）に居住する者。
- (ハ) 障害を持つ者で、州や連邦退役軍人局が認定したりハビリプログラムを修了した者。
- (ト) 16、17歳で過去に就労したことがなく、毎年5月1日から9月15日の間雇われる者で、エンパワーメント・ゾーンに居住する者。
- (フ) 18歳から39歳で、雇用日までの過去6か月 SNAP 給付を受けている家族に属する者、又は過去5か月のうち3か月以上 SNAP 給付を受けている家族に属する者。
- (リ) 補足的所得保障（SSI）<sup>7</sup>受給者で、過去60日間のいずれかの月に給付を受けていた者。
- (ヌ) 失業保険受給者又は受給していた者で27週間以上失業している者。
- 雇用主に対する控除額は、当初1年間（(イ)に該当する場合には当初2年間）の賃金を対象として表2-2-4のとおり。

表 2-2-4 雇用機会税控除（WOTC）による税控除額

		年間の労働時間	
		400時間以上	120時間以上 400時間未満
(イ) 貧困家庭一時扶助（TANF）の長期受給者	1年目	10,000ドルまでの賃金の40%	10,000ドルまでの賃金の25%
	2年目	10,000ドルまでの賃金の50%	なし
(ロ) (イ) 以外の貧困家庭一時扶助の受給者	1年目	6,000ドルまでの賃金の40%	6,000ドルまでの賃金の25%
(ハ) 退役軍人			
a 補足的栄養支援（SNAP）の受給者	1年目	6,000ドルまでの賃金の40%	6,000ドルまでの賃金の25%
b 障害があり退役1年以内	1年目	12,000ドルまでの賃金の40%	12,000ドルまでの賃金の25%
c 障害があり過去1年で6か月以上失業	1年目	24,000ドルまでの賃金の40%	24,000ドルまでの賃金の25%
d 過去1年で4週間以上6か月以内失業	1年目	6,000ドルまでの賃金の40%	6,000ドルまでの賃金の25%
e 過去1年で6か月以上失業	1年目	14,000ドルまでの賃金の40%	14,000ドルまでの賃金の25%
(ニ) 元重罪犯人	1年目		
(ホ) 18～39歳で指定地域に住む者	1年目	6,000ドルまでの賃金の40%	6,000ドルまでの賃金の25%
(ヘ) 障害があり、当局認定のリハビリプログラムの修了者	1年目		
(ト) 16・17歳で指定地域に住み、夏期に働く者	1年目	3,000ドルまでの賃金の40%	3,000ドルまでの賃金の25%
(チ) 18～39歳で補足的栄養支援（SNAP）の受給者	1年目		
(リ) 補足的所得保障（SSI）の受給者	1年目	6,000ドルまでの賃金の40%	6,000ドルまでの賃金の25%
(ヌ) 失業保険受給者又は受給していた者で27週以上失業	1年目		

資料出所：内国歳入庁及び連邦労働省の資料を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

■6) 補助金と税制上の優遇措置をインセンティブとして民間資金の導入を図り、指定された都市地域の自由市場環境を整え、衰退したコミュニティーを活性化させ雇用を創出することを目的として指定されている。

■7) 補足的所得保障（SSI）とは、連邦政府により65歳以上の高齢者又は障害者のうち資産及び所得に関する条件を満たす者に対して行われる給付。詳しくは社会保障施策の4を参照のこと。

(3) 若年者雇用対策

イ ジョブ・コア

社会的に不利な立場にある青少年等に対し合宿訓練を実施し、規律と技能・知識を習得させ、教育・職業訓練を実施するプログラムである。2015年12月末現在、全国126か所で実施されており、一部は国立公園などの「自然保護」を担う職業従事者養成センターとして農務省林野部が運営、その他は労働省から民間企業等が受託して運営している。

以下の要件全てに該当した者が入所できる。

- ・ 16～24歳であること<sup>8)</sup>。
- ・ 低所得であること。
- ・ 教育及び雇用に関し、学校を中退した、家出した、里子であるなどの不利な立場にあること。

ジョブ・コア・プログラムに参加する者は基本的に寮に宿泊しながら基礎的な学習や職業訓練を受ける。受講する教育・訓練はキャリア開発サービスシステム(Career Development Services System: CDSS)<sup>9)</sup>を用いて各参加者個人に応じたプログラムが提供される。滞在期間は最大2年で、平均1年程度であり、受講費用は居住費・食費等を含め無料である。

ロ 労働力革新・機会法若年プログラム(WIOA Youth Formula Program)

ワンストップの職業センターと連携した地方公共団体等で実施される。14～21歳の読み書き能力の不足など、就職が困難な者のニーズに沿った各種の就職や進学のための支援に対して連邦政府が助成金を提供するプログラムである。プログラムの内容は各地域の労働力投資委員

会が決めるため、各地域によって異なる。

2014年7月に成立した労働力革新・機会法(Workforce Innovation and Opportunity Act: WIOA)<sup>10)</sup>では新たに、中退者に対する教育や訓練を通じた高校卒業証書の取得と高等教育相当の資格の取得の支援を重点的に行うため、若年者向け連邦助成金の75%(従来は30%)を学校中退者に使用すること

・ 職場における学習(work-based learning)に重点を置くために、同助成金の20%以上を職業体験関連の活動(夏期就労(summer jobs)、養成訓練制度の事前活動(pre-apprenticeship)、OJT、インターンシップ)に使用すること

が規定され、2015年7月から実施されている。

(4) 高齢者雇用対策(高齢者地域社会サービス雇用事業(Senior Community Service Employment Program: SCSEP))

イ 概要

1965年米国高齢者法第5編(Title V of the Older Americans Act of 1965)に基づき、仕事がない低所得の高齢者のためにパートタイム労働の機会を提供し、一般の雇用に結びつけることを目的としており、高齢者に支払われる賃金などの経費が連邦政府から助成される。

ロ 適用範囲

55歳以上で失業しており、世帯所得が連邦貧困ガイドライン<sup>11)</sup>の125%(2015年においては、3人世帯の場合年25,200ドル)を超えない者。

■ 8) 22歳～24歳の割合は全体の20%以下とするものとされている。また、障害者であれば年齢制限は課せられない。

■ 9) キャリア開発サービスシステムは、以下の四つの段階から構成される。

・ 入所段階(Outreach Admission: OA)

ジョブ・コアに関する情報収集、入所申請、審査を経て入所後、キャリアのゴールを判断・設定し、受けられる職業訓練についての知識を得る。

・ キャリア準備段階(Career Preparation Period: CPP)

入所後、職業検索、ITの基本知識、自己啓発などについて基本的なスキルを身に付け、自分の価値観や興味を発見し、スタッフの支援を受け、「個人キャリア開発プラン」(Personal Career Development Plan: PCDP)を作成し、今後受ける教育と職業訓練を選択する。

・ キャリア開発段階(Career Development Period: CDP)

教育プログラムや職業訓練カリキュラムについて説明と指導を受けるとともに、対人コミュニケーション、問題解決能力、社会及び個人マネジメント能力に関しても指導を受ける。

・ キャリア移行段階(Career Transition Period: CTP)

スタッフなどが、入所生の就職支援を行うとともに住宅など就職に必要なものについても調整を行う。

■ 10) 法律の詳細については2(7)ロを参照のこと。

■ 11) 連邦貧困ガイドライン(Poverty Guidelines)とは、行政上使う指標として、連邦保健福祉省が連邦貧困基準(Poverty Thresholds: 商務省センサス局が統計上貧困者を把握するために使用している)をもとに世帯人数ごとに毎年決めているもので、2015年においては3人世帯の場合年20,160ドル(アラスカ、ハワイを除く48州及びワシントンD.C.における水準)。連邦貧困ガイドラインと連邦貧困基準の詳細については、保健福祉省ホームページ(<http://aspe.hhs.gov/poverty/faq.shtml>)を参照のこと。

八 具体的内容

州・地方政府や、連邦労働省から指定を受けた非営利団体が雇用機会の乏しい55歳以上の者を雇い入れる。参加者は、平均で週20時間、非営利団体や公共機関で訓練活動として福祉サービスの提供、環境美化、自然保護などの地域サービスに従事する。

賃金は、連邦最低賃金（時給7.25ドル、3（2）口（イ）参照）、州最低賃金のいずれか高い方が支給される。参加者はこのほか、講義、指導、コミュニティー・カレッジの受講などの訓練や求職活動への支援が受けられる。また、このプログラムを実施するための経費が連邦政府から助成される。

(5) 障害者雇用対策

1973年リハビリテーション法（Rehabilitation Act of 1973）に基づき、各州は、州政府内に職業リハビリテーション局（vocational rehabilitation（VR）agency）を設置しており、教育省リハビリテーションサービス部（Rehabilitation Services Administration）から財政支援が行われている。実際の連携のあり方は州により様々だが、通常、ワンストップの職業センターを訪れた求職者は、リハビリテーションサービスの利用条件に当てはまれば各州の職業リハビリテーション局に紹介されることとなっている。

1990年障害を持つ米国人法（Americans with Disabilities Act of 1990）では使用者が、障害を持つ資格要件を満たす者（qualified individual）に対し、障害を理由とする一切の雇用上の差別を禁止している。一方、障害者の雇用の義務づけはないが、リハビリテーション法第503条関係規則において、連邦政府契約業者について、労働者の職種ごとに障害者が7%を占めることを目標とすることが定められている。

労働力革新・機会法では、各州の職業リハビリテーション局に対し、「就職前移行サービス（pre-employment transition services）」を障害のある全ての学生に提供

することが求められている。各州は1973年リハビリテーション法に基づく連邦政府からの財政支援の15%以上を同サービスに割り当てることとされている。同サービスでは全ての障害のある若者に対し、職業開拓カウンセリングや競合的で非障害者と同じ職場経験の機会が提供されている。

(6) 失業保険制度等

イ 失業保険制度

連邦失業税法（Federal Unemployment Tax Act）の下、各州が同法で定められた一定の要件に基づいて独自のプログラムを管理運営している。制度の実態は、各州のそれぞれ独立したプログラムの集合体であるが、連邦政府のガイドラインに沿っていることもあり、給付の対象者、給付期間、給付額等の基本的な項目については、各州最低限の水準は確保されている。なお、連邦政府職員、軍人、鉄道従業員については連邦政府等が運営する失業保険制度の適用を受ける<sup>12</sup>。

給付に際しては、各州とも、一般的にはインターネット又は電話で申請することができる。なお、現在居住している州と異なる州で働いていた場合には、働いていた州（すなわち失業保険税が納税されていた州）に対し、受給申請を行い<sup>13</sup>、働いていた州の規定に基づき支給されることになる。

■ 12) 連邦政府職員については連邦文官失業保険（Unemployment Compensation for Federal Civilian Employees: UCFE）、軍人については退役軍人失業保険（Unemployment Compensation for Ex-Service Members: UCX）、鉄道従業員については鉄道退職者委員会（Railroad Retirement Board）が運営する失業保険制度の適用を受ける。  
 ■ 13) 連邦失業税法Sec. 3004において、州の失業保険制度が労働長官の認可を得る条件として、他の州に居住していることを事由として失業給付を拒否又は減額してはならない、とされている。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国  
(労働施策)

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

表 2-2-5 失業保険制度

名称	失業保険 (Unemployed Insurance)	
根拠法	連邦失業税法 (Federal Unemployment Tax Act)、社会保障法 (Social Security Act) 第3編・第9編・第12編及び各州法	
運営主体	州政府が主体となって運営し、連邦労働省雇用訓練局 (Employment and Training Administration) が監督を行っている。	
被保険者資格	<p>対象事業主： 連邦失業保険税の対象となる事業主は①当該年又は前年のいずれかの四半期に合計1,500ドル以上の賃金を支払ったか、又は②1人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主である。ただし、農業においては①当該年又は前年のいずれかの四半期に合計20,000ドル以上の賃金を支払ったか、又は②10人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主である。なお、連邦・州・地方政府で働く者、外国政府・国際機関で働く者、一部の非営利団体、インディアンの部族等は対象外とされている。</p> <p>州の失業保険制度は、州・地方政府で働く者、一部の非営利団体、インディアンの部族を対象とすることを義務づけられている。この他には連邦法上での規定はないが、連邦失業保険税の対象となる者は州の失業保険税を支払うことで連邦失業保険税の5.4%分が控除されるため、多くの州では連邦失業保険税を納める事業主は州の失業保険制度の対象事業主とされている。</p> <p>対象労働者： 失業保険税を支払っている事業主に雇われている者で、大部分の州で役員も含む。入職時の「被保険者」届出等は特になく、受給要件に事後的に該当すれば受給できる。</p>	
受給要件	被保険者期間等	州ごとに異なる。一般的には離職前直近5四半期中最初の4四半期間の算定期間中、2四半期について賃金の支払いを受けており、賃金が一定額以上あることとされている。なお、賃金の条件は多くの州で1,000ドルから4,000ドル程度で設定されている。期間の条件については、多くの州で、直近4四半期間など、別の算定期間内で一定の雇用期間及び給与所得があれば受給を認めている。ワシントン州を除き労働時間は受給要件とされていない。
	離職理由	懲戒解雇又は自己都合でないこと。ただし、自己都合であっても正当な理由があると認められれば受給が認められる。
	その他	求職の能力及び意欲があること。
給付期間、水準	<p>給付期間： 特に連邦法上での定めはなく、州ごとに上限は12週 (ジョージア州) ~ 30週 (マサチューセッツ州) と異なるが、大部分の州で26週を上限としている。失業率が高い場合には州法に基づき延長給付 (extended benefits) が13週間又は20週間追加で支給されることとされている。</p> <p>給付水準： 州ごとに異なるが、多くの州で失業保険税の課税対象となった週当たり賃金の平均の5割程度の額とされており、最低額及び最高額の定めがある (週5ドル~722ドル程度 (一部の州で実施されている扶養者増額込みでは最大で1,083ドル) (2016年7月))。全米の平均給付額は週328.65ドル (2015年)。 待機期間は州により異なるが0~1週間。</p>	
財源	保険料	<p>連邦失業保険税： 事業主のみに課される。各暦年における年間賃金のうち7,000ドルを超えない部分の6.0%。ただし、州の失業保険税を期日までに納めている場合には原則として (適用される州の失業保険税率に問わず) 0.6%。</p> <p>各州の失業保険税： 3州を除き、事業主のみに課される。各州の失業保険税率は州ごとに異なり、かつ、雇業者給付実績、レイオフ実績等に応じて事業所ごとに異なる。また、課税対象となる賃金の上限は各州により異なる (年7,000~44,000ドル、2016年)。州失業保険税の全米平均税率は、課税対象賃金の2.51%、賃金総額の0.66% (2016年、推計値) である。</p>
	公費負担	連邦政府においては、特例措置の場合以外なし。
実績	受給者数	6,501,251人 (2015年中に失業保険の初回の給付を受けた者)
	支給総額	297.53億ドル (2015年)
	基金残高等	<p>各州により基金が積み立てられている。基金残高の各州計：387.81億ドル (2015年末)。</p> <p>一部の州で基金が枯渇しており、2016年12月現在、カリフォルニア州が連邦政府から資金を借り入れている。連邦政府からの借入額の各州計は73.55億ドル (2015年末)。</p> <p>なお、連邦政府から借入れを行った場合で、1月1日に借入残高がある状態が2回以上続き、2年目の11月10日に借入残高がある場合、連邦失業保険税の控除は毎年0.3パーセントポイントずつ減らされていく。2016年においては、カリフォルニア州で1.8パーセント・ポイント減らされている。</p>

□ 貿易調整支援 (Trade Adjustment Assistance: TAA)

外国からの輸入増加又は製造現場の海外への移転の影響で失業した労働者や企業に対する支援制度である。労働省が所管する労働者向け支援<sup>14</sup>は、1974年貿易法 (Trade Act of 1974) に基づく制度で、2011年貿易調整支

援延長法 (Trade Adjustment Assistance Extension Act of 2011) の規定により支給されている<sup>15</sup>。

貿易調整支援 (TAA) を受けるためには、2段階の認定を受ける必要がある。1段階目は労働者の集団がTAAの対象に該当するかどうかの集団認定であり連邦労働省が認定を行う。2段階目はTAAの対象に該当する集団に

■ 14) 貿易調整支援 (TAA) には労働省が所管する労働者向け支援以外にも、商務省が所管する企業向け支援 (Trade Adjustment Assistance for Firms)、地域向け支援 (Community Trade Adjustment Assistance) と農務省が所管する農家向け支援 (Trade Adjustment Assistance for Farmers) がある。

■ 15) 2014年1月以降、2002年貿易調整支援改革法 (Trade Adjustment Assistance Reform Act of 2002) の規定に基づき支給されていたが、2015年6月に成立した2015年貿易特惠制度延長法 (Trade Preferences Extension Act of 2015) により、2014年1月に遡って2011年貿易調整支援延長法の規定が適用されるとされた。

表 2-2-6 貿易調整支援 (TAA) の内容

集団認定されるための要件	以下のいずれかの要件を満たす場合。 ① 外国 (FTA対象国以外を含む) からの輸入の増加又は外国への製造・サービスの提供の移転による生産活動又は売上の低下により仕事を失った製造業・サービス業で働いていた労働者の集団。 ② 勤務していた企業が米国国際貿易委員会 (International Trade Commission) <sup>16</sup> により貿易で損害を受けたと認定された労働者の集団。
個別認定要件	集団認定の対象集団に属しており、認定対象期間 (通常集団認定の申請日の1年前の日以降、認定日から2年後の日までとされる) 内に失業した者で、原則として失業日前52週間のうち26週間以上対象となる企業で働き、週30ドル以上の賃金を受け取っており、かつ失業保険の受給資格を有すること。
貿易再調整手当 (TRA)	フルタイムの職業訓練を受ける場合、最大で130週 (ただし最後の13週は訓練の成果が良好で修了に必要な場合のみ認められる)。認定後あるいはレイオフ後26週以内に訓練を開始する必要がある。支給額は各州における失業保険給付額と同額。
訓練を受けなくても貿易再調整手当の受給が可能になる理由	① 健康上の事由により訓練を受けられないか修了できない場合 ② 訓練が存在しない場合 ③ 入学時期の関係ですぐに訓練に参加できない場合
求職費用 <sup>17</sup>	経費の90% (最大1,250ドル) を上限として州の裁量により支払われる。
引越費用 <sup>18</sup>	経費の90%及び一時金として最大1,250ドルを上限として州の裁量により支払われる。
再雇用貿易調整支援	フルタイムで勤めている者で年収が50,000ドル未満の50歳以上の者に対し、解雇前の年収と現在の年収の差額の50%を最大10,000ドル給付。貿易調整支援の訓練は受講可。

資料出所：連邦労働省公表資料を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

属する個人がTAAの対象に該当するかどうかの個別認定で、各州が設置している職業センターが行う。

### ハ COBRA (失業期間中の医療保険保障)

公的医療保険制度としては、高齢者及び障害者に対するメディケア (Medicare) 及び一定の条件を満たす低所得者に対する公的扶助であるメディケイド (Medicaid) がある。その他の者に対する医療保険は、民間医療保険を中心に行われており、事業主が保険料を負担して医療保険のカバーを受けている労働者が多い<sup>19</sup>。このような雇用主提供型医療保険により医療保険のカバーを受けていた者は、解雇されると同時に医療保障も失ってしまうこととなるため、1985年予算調整法 (COBRA: Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1985) の規定により、当該医療保険に継続加入できる仕組みが設けられている。

失業直前に勤務していた企業 (20名以上<sup>20</sup>) から提供されていた医療保険に、解雇後60日以内に申し込み、失業する前に加入していた医療保険の保険料 (事業主負担分を含む) に運営費相当額を加算した額 (医療保険保険料の102%相当額) を労働者本人が負担することで、配偶者を含め、同内容で継続して加入することができる。加入期間は最大18か月 (加入者本人と死別した遺族の場合は36か月)。

### ニ 医療保険税額控除 (Health Coverage Tax Credit: HCTC)

貿易調整支援などの受給者や年金給付保証公社<sup>21</sup> (Pension Benefit Guaranty Corporation: PBGC) から年金を受給している55歳以上の者を対象として、内国歳入庁が認定した医療保険に加入している場合に、保険料の72.5%を連邦政府が補助する。

■ 16) 米国国際貿易委員会は、貿易に関する調査機関で、準司法的 (quasi-judicial) 連邦機関であり、ダンピングや知的財産権の侵害等を伴う輸入行為が米国内産業に与える影響の調査分析を行っている。不公正な貿易を是正するため、必要に応じて、通関を禁止する排除命令や販売を中止する停止命令の決定等を行っている。調査結果・決定・提言は、大統領、通商代表部 (USTR) 及び議会に提供される。なお、近年においては、裁判所における訴訟と比べ、手続の迅速性及び侵害物品に対する強力な排除命令があることから、特に最先端技術において企業間の知的財産紛争の解決手段として用いられることも多くなっている。

■ 17) 通勤可能区域外での求職活動に要する費用を支給するもの。

■ 18) 通勤可能区域外での再就職に要する費用を支給するもの。

■ 19) なお、2010年3月に成立した医療制度改革法においては、メディケイド (詳しくは社会保障施策 2 (3) 口を参照のこと。) などの拡充や、医療保険エクステンジの創設を通して医療保険加入率の向上が図られているが、国民一般をカバーする公的制度が創設されるわけではないので、医療に関する扶助は引き続き重要な役割を果たすことになる。

■ 20) 20名未満の企業に対しては、多くの州が "mini-COBRA" を提供している。

■ 21) 企業年金において、年金給付のための資産がない場合や企業が破産に至ったなど困窮した場合に、給付内容を一定額まで保証している。

(7) 職業能力開発

イ 概要

各州及び地域が主に担っている。中心には労働力投資委員会が存在しており、地域に密着した職業訓練政策の策定や管理、運営を行っている。

ロ 労働力革新・機会法プログラムによる職業能力開発

(イ) 概要

ワンストップの職業センター（(2) イ参照）を通して、各地域レベルで創設された労働力投資委員会が実施する。対象者のニーズに沿った就職や進学のための各種支援に対して連邦政府から財政支援が行われる。プログラムとして、成人向け、非自発的離職者（dislocated worker）向け、若年者向けプログラムを提供することが義務づけられている<sup>22</sup>。

1998年労働力投資法の改正法として2014年7月に成立した労働力革新・機会法により、現状に則した統合的な職業紹介・教育・訓練支援サービスへの見直しや、各州・各地域に柔軟性を与えること、重複するプログラムの廃止などが行われた。

(ロ) 制度の対象者

非自発的離職者向けプログラム（Dislocated Worker Program）は、工場の閉鎖や経済環境の変化等によって失業した者であり、元の職種で就職できる見通しがなく、失業保険の受給資格があるか、失業保険給付を使い果たした者が対象である。成人向けプログラム（Adult Program）は18歳以上の成人で、米国で合法的に就労できる者が対象である。若年者向けプログラム（Youth Program）については2（3）ロを参照。

(ハ) 管理運営機関

労働力革新・機会法で定められている連邦政府の権限は、予算配分など狭い範囲に限定されている。実際の就職支援や職業訓練計画の策定などは、州に設置された州労働力投資委員会に委ねられており、州労働力投資委員会の方針に従って、各地域の労働力投資委員会が運営を行っている。委員会の構成は事業主が過半数を占めること、委員長を事業主側から選ぶこと、委員の20%を労働者の代表とすることとされている。

(ニ) 実施内容

職業センターの提供サービスは、キャリアサービス（career services）と職業訓練とされている。職業センターは、必要に応じキャリアサービスを経ずに職業訓練を受けさせることが可能とされている。

キャリアサービスには求職・就職支援（キャリア・カウンセリングを含む）、労働市場の情報提供（求人状況、就職に有利な技能、地域・国の雇用動向）、利用者の技能及びニーズについての予備的・総合的アセスメント、利用可能なサービスの情報提供、個人別雇用プランの策定、グループ及び個人カウンセリング、ケースマネジメント、短期の職業準備サービス、就職後の若干のフォローアップサービスなどがある。

職業訓練においては、バウチャー制度の一種である個人訓練勘定（ITA: Individual Training Account）が導入されている。対象者は職業センターのケースマネージャーと相談して、受講する職業訓練の種類と訓練プロバイダを選択する。

ITAを受給するためには以下の要件を全て満たす必要がある。

表 2-2-7 労働力革新・機会法プログラムの参加者数

年度		2009年7月～ 2010年6月	2010年7月～ 2011年6月	2011年7月～ 2012年6月	2012年7月～ 2013年6月	2013年7月～ 2014年6月	2014年7月～ 2015年6月
参加者数		8,337,467	8,679,237	8,387,063	8,033,957	8,184,377	7,336,988
	成人向け	6,950,148	7,125,514	7,012,100	6,795,177	7,184,946	6,520,796
	非自発的離職者向け	1,158,537	1,286,930	1,133,739	1,020,730	802,386	623,493
	若年者向け	228,782	266,793	241,224	218,050	197,045	192,699

資料出所：連邦労働省資料を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。  
注：事業年度は7月から翌年6月となっている。

■ 22) 1998年労働力投資法（Workforce Investment Act of 1998）により、1998年以降義務付け。現在の根拠法は労働力革新・機会法（WIOA）である。

- 職業センターの運営者又はパートナーによって、以下の全てに該当すると判断された者。
  - ▶キャリアサービスでは経済的に自立した、あるいは従前の職と同等又はより高い給与の職に就くこと又はその職を維持することができない。
  - ▶経済的に自立した、あるいは従前の職と同等又はより高い給与の職に就くこと又はその職を維持するためには訓練を必要とする。
  - ▶訓練を受けるために必要な技能・資格を有する。
- 当該地区又は転居希望地区における雇用機会に直結した訓練サービスを選択した者。
- 訓練費用を他の資金源からの無償援助によって得られないか、他の資金源からの無償援助に加えて労働力投資法に基づく援助が必要である者。他の資金源とは、州の訓練補助金、貿易調整支援、ペル奨学金などである。

現在就労している者への訓練の提供やOJTの実施に連邦政府からの助成金の利用（成人向け・非自発的離職者向け助成金の20%を上限とする）が可能とされている。現在就業している労働者の訓練費用に対する連邦助成金の割合はプログラム参加者や、訓練と労働者・企業の競争力向上の関連性、訓練を受ける労働者の数、賃金、昇進のチャンスなどにより各地域で任意に定めることができるが、企業の最低限の負担割合<sup>23</sup>として10%（労働者数が50人未満の企業）～50%（労働者数が100人以上の企業）が定められている。

## ハ 登録養成訓練制度（Registered Apprenticeship）

### (イ) 概要

OJTとそれに関連した職場外での教育を組み合わせた教育訓練を行うことにより専門職労働者及び熟練工を養成することを目指す養成訓練（Apprenticeship）制度である。事業主、労働組合あるいは使用者団体の共同により実施される。養成訓練プログラム（Apprenticeship program）の質及び参加者の福利厚生確保を図るため、連邦政府が一定の基準を定めプログラムの登録を行っていることから登録養成訓練制度（Registered Apprenticeship）と呼ばれる。

### (ロ) 制度の対象者

16歳以上で各養成プログラムでの要件を満たした者。ただし、危険職種では18歳以上。

### (ハ) 管理運営機関

プログラムの提供は企業・団体であり、事業主団体・労働組合団体の共同、個々の事業主、個々の事業主と事業主団体との共同など様々な形態がある。また、地方政府が雇用主として参加している場合もある。

### (ニ) 実施内容

資金は主に民間事業主及び団体から提供され、連邦政府及び州政府の援助は一般的には限定的なものである。ただし、州によっては独自に参加企業に優遇措置を与えている場合などがある。なお訓練生は参加している間、雇用される形となり、賃金収入を得られる。

表 2-2-8 登録養成訓練制度の参加者数及び修了者数

年度	2011年10月～ 2012年9月	2012年10月～ 2013年9月	2013年10月～ 2014年9月	2014年10月～ 2015年9月
参加者数	288,375	287,750	314,923	352,159
新規参加者数	104,332	113,745	116,114	142,090
修了者数	53,083	44,348	34,583	41,206

資料出所：連邦労働省資料を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。  
注：海軍、沿岸警備隊、海兵隊で提供されている訓練は除く。

■23) 企業の負担割合には訓練期間中企業が労働者に支払っている賃金を含むとされている。

ニ 貿易調整支援における職業訓練制度

外国からの輸入増加又は製造現場の海外への移転の影響で失業した労働者が、速やかに適切な職業へ復帰することを目的として職業訓練が提供されている（貿易調整支援の詳細は2 (6) 口を参照）。

ホ 補足的栄養支援事業における職業訓練制度

補足的栄養支援事業の受給者のうち、16～60歳の健常者で就業していない者<sup>24</sup>に対して一定期間以上受給するための要件として、職業訓練を受けることが義務づけられている場合がある。

ヘ 貧困家庭一時扶助による就職支援訓練

貧困家庭一時扶助における現金給付を受けるためには通常、一定時間以上就業活動や就業につながる活動をしなければならないとされている。各州（及び郡など）では受給者に対し職業訓練を提供し、福祉の受給から脱し、就業できるようにしている。

ト 州独自の失業者に対する職業能力開発

失業保険給付は州が基本的な制度設計をしており（2 (6) 参照）、州によっては、解雇され新たな職業に就くに当たり職業訓練が必要であると認められた者等に対し失業保険の給付期間を延長している。延長期間は州により異なるが、概ね26週程度である。また、失業保険受給資格のある者で、自営業者として開業を希望する者に対して、自営業開業支援として失業保険支給額相当分の現金給付に加えて、必要な訓練や事業計画の策定などの開業支援を行っている州がある<sup>25</sup>。

チ ペル奨学金 (Pell Grant)

連邦教育省により管理・運営されている奨学金制度である（なお、一般の奨学金とは異なり返済する必要はない）。所得が低い世帯に属する者（扶養者、被扶養者は問わない。）で、高等学校修了者であり、大学等の学位取得を目指して教育機関に通う者のうち、学士及びそれ以上

の学位（専門的な学位を含む。）を持っていない者が対象である。なお、対象者は米国民又は米国永住権保持者、難民などである。2016年7月1日～2017年6月30日までの1年度における最大支援額は5,815ドルで、実際の支援額は所得などから算出される世帯負担期待額（Expected Family Contribution: EFC）<sup>26</sup>や授業料、受講期間、受講時間により異なる。

(8) 外国人労働者対策<sup>27</sup>

イ 制度の概要

外国人労働者受入制度は、一定の資格要件（専門技術保持者が優先される。）を満たした雇用関係移民及び非移民（短期就労者等）に大別できる。入国・滞在と就労については、ビザ（visa）システムにより統一的な一元管理を行っており、受入れ可能な外国人の資格要件をビザの種類で区分した上で一定の種類のビザ発給については労働長官が労働市場への影響を判定し、要件審査を行っている。

ロ 受入れが許可される範囲及び許可要件(又は審査基準)

(イ) 移民ビザ（グリーンカード）

雇用関係の移民ビザは、以下のa～eの順で優先順位が設けられている。一会計年度に発給されるビザの件数には人数枠（2015会計年度（2015年10月～2016年9月）においては140,388人）が設けられており、この優先順位によりビザが割り当てられる仕組みとなっている。

a 卓越技能者

科学、芸術、教育、ビジネス、スポーツの分野において卓越した能力を有する者、国内外で高く評価されている者、当該分野ではトップに位置する、例えて言えば、ノーベル賞のような国際的に広く認知されているような賞を受賞した者がこれに該当する。

b 知的労働者

科学、芸術の分野において特出した能力を有し、専門性の高い部類に属する者、ビジネスの分野では、米国の

■24) 失業保険を受けている場合は除く。  
 ■25) 州における具体例は厚生労働省大臣官房国際課「2009～2010年海外情勢報告」特集アメリカを参照のこと。  
 ■26) 学生の家族が負担可能と思われる学費の基準額。世帯構成により本人、配偶者、両親の所得・資産などから算出される。詳細は教育省<http://www2.ed.gov/programs/fpg/index.html>を参照のこと。  
 ■27) 詳細については、厚生労働省大臣官房国際課「2008～2009年海外情勢報告」特集アメリカを参照のこと。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米 国 (労働施策)

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

E U

国家経済に貢献しうる能力を持っている者、米国の文化、教育、福祉の分野での貢献が期待できる能力を持つ者がこれに該当する。ビザの申請をする者は、国土安全保障長官が免除した場合などを除き、雇用証明を受けることが必要。米国内の雇用主となる者からの採用の申出が必要で、その者が本人に代わって国土安全保障省のBCIS（市民権・移民サービス局）へビザ申請を行う。

c 専門職、熟練労働者

少なくとも2年の熟練経験を有する労働者や、大学卒以上の学位を有している者、経験が2年未満で未熟練（unskilled）な労働者であっても、米国内で確保が困難な分野の職務を遂行することができる労働者がこれに該当する。bと同様、雇用主になろうとする者が本人に代わり申請し、原則として雇用証明を受けなければならない。

d 特別移民

宗教関係労働者で、米国内で非営利の宗教団体に所属しており、少なくとも2年の経験を有している者がこれに該当する。

e 投資家

一定要件を満たした投資家に与えられる。

(D) 非移民ビザ

a 専門的・技術的分野（H-1Bビザ）

対象者は、科学、薬学、医学・衛生、教育、生物工学、ビジネスなど特殊技能を要する職業に学士以上の学位をもって従事する者である。

年間受入枠が設定されており（65,000人。ただし、米国で修士以上の学位を得た者については、別途20,000人の枠がある。）、また、外国人労働者の賃金、労働条件等について連邦労働省の許可が必要である。これは、国内

労働者の労働条件を悪化させないことを保障するために行われる限定的なもので、後述するH-2A、H-2Bビザのように国内労働者に対する求人を試みることまでは求められていない。

b 専門的・技術的分野以外

(a) 農業の季節的・一時的労働者（H-2Aビザ）

国内労働者に対する求人を試みるなどの労働市場テスト<sup>28</sup>が必要である。

(b) 農業以外の季節的・一時的労働者（H-2Bビザ）

労働市場テストが必要である。また、受入れ枠として年間66,000人が設定されている。

(9) 雇用における平等の確保<sup>29</sup>

イ 1964年公民権法（The Civil Rights Act of 1964）  
第7編

州際通商（interstate commerce）<sup>30</sup>に影響を与える産業に従事し、当年又は前年において20週以上の各労働日に15人以上を使用する使用者（employer）<sup>31</sup>が、人種、皮膚の色、宗教、性、又は出身国を理由として、個人を雇用しないこと又は雇用を拒否すること、個人を解雇すること、又はその他の形で、雇用における報酬、条件、権利について個人を差別することを禁止している<sup>32</sup>。また、個人の雇用機会を奪うことや、その他被用者としての地位に不利な影響を与えるような方法で、使用者又は求職者を、制限、隔離又は分類することも禁止している。

上記「性を理由として」には、「妊娠、出産又はこれらに関連する健康状態」を理由とする場合も含むことなどが定められている<sup>33</sup>。

ロ 1963年同一賃金法（The Equal Pay Act of 1963）

同じ事業所内で「その遂行のために同一の技能、努力及び責任を要し、かつ同様の労働条件の下で行われる職

■ 28) 労働市場テストとは、就労目的の外国人を受け入れる場合に、国内労働市場では求人が充足できないことを確認することをいう。国内労働市場で求人が充足できない場合にのみ、当該外国人を受け入れる。  
 ■ 29) 詳しくは中窪裕也「アメリカ労働法[第2版]」、弘文堂（2010）を参照のこと。  
 ■ 30) 州際通商は、連邦規則集において、「米国における貿易、交通、運輸において①ある州の地点と、この地点が属する州の外にある別の地点（米国外の地点を含む）間のもの②同一州の地点間のもので他の州あるいは国外を通るもの③同一州の地点間のもので他の州あるいは国外の地点が起点又は終点であるもの」と定義されている。（49 CFR 390.5）1938年公正労働基準法における州際通商の具体的な範囲については連邦規則集において定められている（26 CFR 776など）。  
 ■ 31) 第7編第701条（a）。  
 ■ 32) 第7編第703条（a）。  
 ■ 33) 1978年の妊娠差別禁止法（The Pregnancy Discrimination Act of 1978）により、公民権法に追加されたもので、公民権法第7編第701条（k）で規定されている。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国  
(労働施策)

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

務」における同一労働に対して、性別に基づいて労働者に同一でない賃金を支払うことを違法としている。

### ハ 1967年雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination Act of 1967)

使用者が40歳以上の労働者に対し、年齢を理由とする差別を行うことを禁止している。

### ニ 1990年障害を持つ米国人法

使用者が、障害に係る一定要件を満たす者に対し、障害を理由とする一切の雇用上の差別を禁止している。

## 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、生産及び非管理部門労働者）の上昇率は、2015年は2.0%であった。

労働災害件数は減少傾向にあり2015年の労働災害発生件数は115.3万件となったが、死亡件数は増加し、4,836件であった。

### (2) 最低賃金制度

#### イ 概要

連邦政府の立法権限の範囲は憲法第1条第8節により制限されており、1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938: FLSA）は、憲法で認められ

た州際通商に関する規定を用いて制定されている。州際通商の範囲を広く解釈することにより、幅広い労働者を適用対象としている。州制度は、連邦制度より厳しい基準である場合や連邦制度の適用範囲から外れる場合に適用される。

なお、2014年2月に署名された大統領令（Executive Order）13658号により、連邦政府契約事業者に対する最低賃金が設けられている。（詳細はハを参照。）

### ロ 連邦一般制度

#### (イ) 最低賃金額

時給7.25ドル（2009年7月24日施行）と定められている。最低賃金は1938年公正労働基準法の改正により改定される。

サービス業で一定額以上（月30ドル以上）のチップを受ける労働者の場合、チップの額と賃金の合計が時給7.25ドル以上かつ賃金としては時給2.13ドル以上を支払わなければならない。

20歳未満で雇用された労働者は、当初90日間は、最低賃金は時給4.25ドルとなる。ただし、他の労働者に置き換える形で20歳未満の労働者を採用した場合にはこの特例は適用されない。

障害者（障害により稼働能力が低下している場合に限る）を雇い入れる場合、フルタイムの学生を雇い入れる場合、職業訓練を行う高校生を受け入れる場合には労働

表 2-2-9 賃金、消費者物価上昇率及び労働時間の推移

年	(%、時間、ドル)					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
消費者物価上昇率	1.6	3.2	2.1	1.5	1.6	0.1
週当たり労働時間（民間非農業）	33.4	33.6	33.7	33.7	33.7	33.7
週当たり所定外労働時間（製造業）	3.8	4.1	4.2	4.3	4.5	4.3
週当たり賃金（民間非農業）	636.19	652.89	665.65	677.73	694.91	709.13
同上昇率	3.3	2.6	2.0	1.8	2.5	2.0

注：労働時間及び賃金の統計はいずれも生産及び非管理部門労働者の数値。  
資料出所：連邦労働省労働統計局（BLS）ホームページ

表 2-2-10 労働災害の件数

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015
労働災害発生件数（千件）	1,191.1	1,191.6	1,166.7	1,162.2	1,157.4	1,153.5
うち民間部門（千件）	933.2	918.1	918.7	917.1	916.4	902.2
労働災害死亡件数（件）	4,690	4,693	4,628	4,585	4,821	4,836

注1：労働災害発生件数は休業期間を伴うもので、死亡した案件を除く。  
資料出所：連邦労働省労働統計局（BLS）“Census of Fatal Occupational Injuries”、“Nonfatal Occupational Injuries and Illnesses Requiring Days Away From Work”

省賃金時間部（Wage and Hour Division）から認可を得て通常と異なる最低賃金の適用を受けることができる。

(D) 適用対象

企業適用（Enterprise Coverage）及び個人適用（Individual Coverage）があり、企業適用の対象となる企業で働く労働者及び個人適用の対象となる労働者が適用対象となる。

a 企業適用

2人以上の労働者がいて、以下のいずれかに該当する法人。

- ・ 年間の売上が50万ドル以上の法人
- ・ 病院、入居者に医療及び介護を提供する法人、学校及び幼稚園・保育園、政府機関

b 個人適用

州際通商（外国との通商を含む）に従事する労働者及び州際通商のための財の生産に従事する労働者が対象となる。適用対象は広く捉えられており、州外に送られる手紙を作成する秘書、州外の者に電話を定期的に行う者、州際取引の記録を管理する者、業務上の都合で州外に出張する者、州外に出荷する商品を生産する建物で管理・用務を行う者は全て対象となる。

このほか、年間1,700ドル以上の賃金を得た、あるいは週8時間以上働いた家内労働者も対象となる。

(H) 適用を受けない労働者

(D)に関わらず、ホワイトカラー・エグゼンプション（※）の対象となる者、一定条件を満たす季節営業の娯楽施設で働く者、外国籍の船の船員、漁業従事者、新聞配達員、小規模農園で働く農業労働者、臨時（casual）のベビーシッター、高齢者等の付き添い人には適用されない。

なお、2016年5月に労働省は、ホワイトカラー・エグゼンプションについて範囲を縮小することを内容とする規則改正を、2016年12月から施行するとしていたが、11

月に連邦地方裁判所により予備的差し止め命令が出されたため、施行の目途がたっていない。詳細は5（1）を参照。

※ ホワイトカラー・エグゼンプション

管理職、専門職等については、最低賃金及び割増賃金の規定の適用を受けない<sup>34</sup>。

「管理的エグゼンプション」、「運営職エグゼンプション」、「専門職エグゼンプション」、「コンピュータ・技術者エグゼンプション」及び「外商エグゼンプション」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 「俸給基準」により適当たり455ドル以上の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ション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。コンピュータ・技術者エグゼンプションで時給契約の場合は、時給27.63ドル以上の賃金が支払われていることである。

イ 管理職エグゼンプション（Executive Exemption）

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 習慣的かつ定期的（customarily and regularly）に、2人以上のフルタイム被用者相当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、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

■ 34) 1938年公正労働基準法 Sec. 13 (a) (1) 及び (17)。割増賃金及び実労働時間に関する規定については3（3）を参照のこと。

□ 運営職エグゼンプション

(Administrative Exemptions)

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、使用者や顧客の管理・事業運営全般に直接関わる、オフィス業務又は非肉体的労働であること
- 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

ハ 専門職エグゼンプション

(Professional Exemption)

学識専門職エグゼンプション（法律、薬学、神学、会計、工学、物理学、化学、生物学等の専門的な教育を受ける必要があると見なされる職種に適用）、創造業務エグゼンプション（知的創造が必要であると見なされる職種に適用）がある。

ニ コンピュータ・技術者エグゼンプション

(Computer Employee Exemption)

コンピュータ・システムアナリスト、プログラマー、ソフトウェア・エンジニア等のコンピュータ関係の高度技能労働者。

ホ 外商エグゼンプション

(Outside Sales Exemption)

主な仕事が販売などの営業であり、習慣的 (customarily) かつ定期的 (regularly) に事業所の所在地とは離れた場所で従事している者。

事業者と新たな契約<sup>35</sup>（更新を含む）を締結する場合、契約金額支払いの条件として、①労働者に対して連邦政府契約事業者に対する最低賃金額を支払うこと、②契約事業者は下請事業者との契約に同旨を盛り込むこと、とした契約条項が盛り込まれることとされた<sup>36</sup>。

サービス業で一定額以上（月30ドル以上）のチップを受ける労働者の場合、チップの額と賃金の合計が時給10.20ドル以上かつ賃金としては時給6.80ドル以上（いずれも2017年1月からの額）を支払わなければならない。なお、この最低賃金は毎年物価スライドが行われる。

ニ 州制度

2016年12月現在、29州及びワシントンD.C. で連邦法よりも高い水準の最低賃金が定められている。一部の州では物価スライドにより毎年最低賃金を改定している。最高額はワシントンD.C.の時給11.50ドル<sup>37</sup>である。一方連邦法の適用を受けない労働者について、3州では連邦法より低い水準の最低賃金が定められており、5州（全て南部）では全く定められていない。2016年における州最低賃金の改定の動きは5（2）を参照。

(3) 労働時間制度

イ 概要

1938年公正労働基準法（FLSA）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。

□ 連邦制度

(イ) 法定労働時間

法定労働時間は週40時間とされている。

(ロ) 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

ハ 連邦政府契約事業者

2014年2月に署名された大統領令13658号に基づく制度である。

連邦政府各機関が、2015年1月以降、対象となる契約

■ 35) デービス・ベーコン法 (Davis-Bacon Act) の対象とならない2,000ドル未満の建設に関する契約や、サービス契約法 (Service Contract Act) の対象とならない電気・ガス・水道等の供給等は対象外。  
 ■ 36) デービス・ベーコン法やサービス契約法など、一定の連邦政府契約事業者について、職種ごとに、労働長官が地域の相場賃金として定める額以上の賃金を支払うことを求める法律が存在する。  
 ■ 37) 州ではカリフォルニア州の時給10.00ドルが最高額である。

国際機関による経済動向と今後の見通し  
 カナダ  
 米 (労働施策) 国  
 フランス  
 ドイツ  
 スウェーデン  
 英国  
 E  
 U

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。

(II) 弾力的労働時間制度

労働協約によって26週単位及び52週単位の変形労働時間制を定めることが認められている。

(二) 適用対象

最低賃金の適用対象となる者。ただし、鉄道・航空業に雇用される者や運送業者の労働者で特別法の対象となる者<sup>38</sup>、タクシー運転手、米国船籍の船員、住み込みで働く家内労働者、映画館で働く労働者、農業労働者などは最低賃金のみが適用対象となっており、労働時間は連邦法の適用対象外である。

八 州制度

18州では法定労働時間・割増賃金に関する規定はない。その他の定めのある州はほとんどが公正労働基準法と同様、週40時間を法定労働時間としているが、アラスカ、カリフォルニア、ネバダでは連邦法の週40時間に加

え、1日8時間と1日当たりの法定労働時間が定められている。

(4) 労働安全衛生施策

労働安全衛生を定める法律として、1970年労働安全衛生法（Occupational Safety and Health Act of 1970）が制定されており、労働者の安全確保を包括的に事業主に対して義務づけている。労働省労働安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration）が安全衛生基準の制定及び監督を行っている。労働安全衛生に関し、州政府が合衆国政府の要求するレベルよりも高いレベルの包括的な計画（State Plan）を用意して労働長官の承認を得た場合には、各州政府が監督を行うこととされている。

(5) 労災保険制度

各州法によって定められている。連邦法では連邦政府職員、港湾労働者及び炭鉱労働者のじん肺による労災補償に関する制度は定められているが、例えば失業保険制度などのように連邦法により一般労働者に対する労災保

表 2-2-11 労災保険制度

名称		労災保険制度
根拠法		各州法
運営主体		州により異なる。州（ワシントン州など）、州又は州政府により認可された民間保険のいずれか（カリフォルニア州など）、民間保険（ニュージャージー州など）がある。事業主自らが自家保険により州法で定められた給付を行うことが一部の州を除いて認められている。
被保険者資格		労働者一般（公務員含む）。州により異なるが、農業労働者、家庭内労働者、小規模事業主などの場合適用が除外されている場合がある。なお、テキサス州においては労災保険制度に加入することが義務づけられていない。
給付の種類・給付内容	医療給付	全ての州で必要と見なされる限り給付される。
	一時的な労働不能給付	多くの州で収入の66.6%が支給される。待機期間は州により3～7日で、労働不能状態が一定の期間（州により4日～6週間）継続した場合に、遡及して支払われる。2割の州では何らかの形で被扶養者に対する支給が行われている。最大支給額は州により異なる。
	永久的な労働不能給付	多くの州で収入の66.6%が障害年金として支給されるが、一部の州では支給期間の上限が、104週間から500週間の間で定められている。なお、一部障害の場合は就業能力の喪失度合いにより減額される。
	遺族	寡婦（夫）に対し亡くなった者の所得の35～70%が支払われる。扶養する子供がいる場合には同60～80%が支給される。
	その他	8割の州制度においては、各州における賃金の伸びに応じて、上記給付額が増加する。（賃金スライド制）
財源	保険料	ワシントン州など一部の州で本人負担があるほかは、事業主のみの負担（保険料）である。一般的には保険料は事業の内容や労働災害発生状況に応じて決められる。2013年における平均保険料率は1.34%。
	公費負担	なし。
実績	受給者数	不明。
	支給総額	不明。
	基金残高等	保険の運営元により異なる。

■ 38) 例えば事業用車両の運転手の場合、連邦運輸省により労働時間の規定が定められている。（US Code Title 49 Sec. 31502）

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国  
(労働施策)

フランス

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

険制度のガイドラインが定められているわけではない。

受給するために必要な加入期間は職業性疾病を除けば特に定められていない。なお、例外的な場合を除き、通勤途中で事故は労災補償の給付対象外である。

## (6) 解雇規制

### イ 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、期間の定めのない雇用契約においては、事業主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。特にその旨の合意がない限り、事前の予告も要求されない。

ただし、連邦法や州法により、一定の理由については解雇が禁止されている。禁止されている代表的な解雇理由としては、

- ・人種・皮膚の色、宗教、性<sup>39</sup>及び出身国を理由とする解雇（1964年公民権法第7編）
- ・年齢を理由とする解雇（1967年雇用における年齢差別禁止法<sup>40</sup>）
- ・労働組合加入や組合活動を理由とする解雇（全国労働関係法（National Labor Relations Act））
- ・事業主の不法行為を当局に通報した場合の解雇（サーベンス・オクスリー法（Sarbanes-Oxley Act）及び各州法）

などがある。

### ロ 経済的理由に基づく解雇（整理解雇）

随意雇用の原則により、事業主は労働者を経営上の必要に応じて自由に人員整理を行うことができる。通常は、雇用関係を完全に断絶してしまう解雇（discharge; termination）ではなく、雇用契約を終了するが、後にリコール（recall）することが予定されているレイオフ（layoff）<sup>41</sup>を用いることが一般的である。レイオフには最初から期限付きでリコールされる日が決まっている場合

もあれば、無期限のレイオフがなされた後、リコールされずに雇用関係が回復しない場合もある。

一定の要件に該当する大規模な事業所閉鎖やレイオフを予定する事業主は、労働者調整・再訓練予告法（Worker Adjustment and Retraining Notification Act : WARN Act）<sup>42</sup>に基づき、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。

事前通知を義務付けられるのは、100人以上のフルタイム<sup>43</sup>労働者を雇用する事業主、又はパートタイム<sup>44</sup>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のは、

- ① 50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（plant closing）。事業所閉鎖には永久的閉鎖のほか、一時的閉鎖を含む。

- 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。

- ③ 500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。

労働者調整・再訓練予告法の規定に反して事前通知がない状態でレイオフ等が行われた場合、労働者は民事訴訟を提起して、予告の不足日数の賃金及び諸給付を請求することができる。

## (7) 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）では、出産、育児、家族の看護・介護や本人の療養を理由として、12か月で最大12週間の無給休暇<sup>45</sup>が取得できる。育児を事由とする休暇は出産

■ 39) 妊娠、出産又はこれらに関連する健康状態であることを理由とする場合を含む。

■ 40) 強制的な定年退職制度は、ごく一部の例外（上層の管理職を退職前に2年間勤めた65歳以上の者で、年間44,000ドルの退職年金等を受け取れる者）を除き違法である。

■ 41) 再び同じ職に戻る場合があるというその性格から一時解雇などとも呼ばれる。

■ 42) 労働者調整・再訓練予告法は、大規模な事業所閉鎖やレイオフが、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鑑みて1988年に制定された。

■ 43) 労働者調整・再訓練予告法におけるフルタイム労働者とは、労働時間が週20時間以上かつ過去1年間の勤務期間が6か月以上である労働者のことをいう。

■ 44) 労働者調整・再訓練予告法におけるパートタイム労働者とは、労働時間が週20時間未満又は過去1年間の勤務期間が6か月未満である労働者のことをいう。

■ 45) 重傷・病気となった現役軍人の配偶者・子・親の場合26週間。

又は縁組から12か月以内とされている。ただし、子の健康が深刻な状況にある場合にはこの限りではない。

適用対象となる労働者には一定の制限がある。対象となる労働者は

- ・ 使用者に12か月以上雇用されている
- ・ 過去12か月間に1,250時間以上労働している労働者の双方を満たす労働者とされているが、以下の者は対象外とされている。
- ・ 連邦政府職員であって別の連邦法が適用されることにより同種の制度が措置されている者
- ・ 労働者の職場から75マイル（約120キロメートル）の範囲内で、労働者が働く企業の従業員数が50人未満の場合

労働時間の短縮も可能とされており、12週間の労働時間分の時間、休暇を取得することができる。

なお、連邦レベルでは休業給付に関する規定は特にないが、州が運営する保険から休業期間中、労働者に対し賃金の一定割合の額の給付を行う制度を設けている州もある<sup>46</sup>。

## 4 労使関係施策

### (1) 労使関係法の概要

1935年に制定された全国労働関係法（National Labor Relations Act: NLRA）があり、全国労働関係局（National Labor Relations Board: NLRB）が所掌している。全国労働関係法では、団結する権利、労働団体を結成・加入・支援する権利、団体交渉を行う権利が定められている一方で、これらの行動を行わない権利についても明記されている<sup>47</sup>。

同法では、交渉単位（bargaining unit）における労働者の多数決により、単位内の労働者全員を代表する排他的交渉代表を選ぶことができるとされている。使用者が排他的交渉代表との団体交渉を拒否することは、不当労働行為とみなされるとともに、排他的交渉代表は使用者との団体交渉を拒否することは労働団体の不当労働行為とみなされる。

排他的交渉代表の選出は、一般的には、排他的交渉代表となることを希望する労働組合等が、交渉単位内労働者の30%以上の支持がある証拠（署名）を全国労働関係局（NLRB）に提出し、①必要な調査②当事者間の合意又はヒアリングを経た上で、全国労働関係局（NLRB）は選挙命令を行い、投票の日時・交渉単位等が決定される。労使の選挙運動を経た上で、投票日にNLRBの監督の下、労働者による無記名秘密投票が行われ、投票の結果、過半数の支持を集めた組合が排他的交渉代表として全国労働関係局の認証を受ける。なお、選挙による選出のほか、労働者の過半数による署名を経て、使用者が任意に交渉代表を承認する方法もあるが、実際には稀とされる。

排他的交渉代表は組合員であることを雇用の条件とする、ユニオン・ショップ協定を結ぶことができる。ただし、協定による解雇の対象は、定期組合費、入会金の不払を理由として、組合により加入拒否・除名された場合に限るとされており、その他の理由、例えばスト指令違反などの場合には、協定による解雇の対象とはならない。このため、ユニオン・ショップ協定は実質的には、労働者に対し、組合への加入ではなく、組合費相当額の支払を求めているといわれている。全国労働関係法では、ユニオン・ショップ協定は、州法あるいは州憲法で締結・適用を禁止することができることとされている。これら州法あるいは州憲法は「労働権法」（right-to-work law）と呼ばれ、南部・中西部を中心に半数弱の州で設けられている。実質的には非組合員が入会金・定期組合費相当額の支払を求められないことの保障となっている。

### (2) 労使団体

#### イ 労働組合員数及び組織率

労働組合の組織率は世界的にみて低い水準であり、2015年の労働組合組織率は11.1%となっている。組織率は州別に見ると大きな開きがあり、最も高い州（ニューヨーク州、24.7%）と最も低い州（サウスカロライナ州、2.1%）では20ポイント以上の開きがある。北東部及び西部で高く、南部では低い傾向が見られる。

■ 46) 現在、カリフォルニア、ニュージャージー及びロードアイランドの3州で実施されており、2018年からニューヨーク州でも実施される予定。  
 ■ 47) ユニオン・ショップ協定は団結活動への参加を拒否する「消極的権利」の例外とされている。

表 2-2-12 労働組合組織率

年	2014			2015		
	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	131,431	14,576	11.1	133,743	14,795	11.1
男女別						
男性	68,048	7,939	11.7	69,298	7,963	11.5
女性	63,383	6,638	10.5	64,445	6,833	10.6
産業別						
民間部門	111,228	7,359	6.6	113,152	7,554	6.7
公的部門	20,203	7,218	35.7	20,591	7,241	35.2

資料出所：連邦労働省労働統計局（BLS）ホームページ

□ 労働者団体

主なナショナルセンターには、米国労働総同盟産別会議（American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations: AFL-CIO）と勝利のための変革（Change to Win Federation: CtW）がある。

ハ 使用者団体

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、団体交渉が主に企業若しくは地域レベルで行われているためである。主要組織として、全米商工会議所（U.S. Chamber of Commerce）がある。

(3) 労働争議の発生件数等

労働争議（参加人数1,000人以上）の発生状況は、2009年には参加人員、労働損失日数ともに1947年の統計開始以来最低の水準となった。その後も低い水準で推移している。

5 労働施策をめぐる最近の動向……………

(1) ホワイトカラー・エグゼンプションの見直し

ホワイトカラー・エグゼンプションをめぐるのは、労働省が2016年5月に、

- ・ 俸給基準を現行の週給455ドルから全米で4地域あるセンサス地域のうち最も賃金が低い地域である南部のフルタイム賃金労働者の賃金の40パーセントタイル値<sup>48</sup>（週給913ドル）に引き上げる
- ・ 管理職・運営職エグゼンプションにおける高報酬労働者の基準を現在の年間賃金総額10万ドルからフルタイム賃金労働者の賃金の90パーセントタイル値（134,004ドル）に引き上げる
- ・ 両基準ともに、3年に1度、上記パーセントタイル値を満たすように改定を行う

を内容とする規則の改正を公表し、2016年12月から実施される予定であった。しかし、全米商工会議所を含む企業及び21州が訴訟を起こし、11月に連邦地方裁判所により予備的差し止め命令が出されたため、施行の目途がたっていない。トランプ新大統領はこの規則改正をビジネスに対する重荷の例だとして批判したこともあり、今後どのようなか、見通しは不透明である。

表 2-2-13 労働争議件数等の推移

年	(件、千人、千人日)						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
争議件数	5	11	19	19	15	11	12
参加人員	13	45	113	148	55	34	47
労働損失日数	124	302	1,020	1,131	290	200	740

資料出所：連邦労働省労働統計局（BLS）ホームページ  
注：1,000人未満の労働争議を除く。

■ 48) 計測値を小さい数字から大きい数字に並べ替え、パーセント表示することによって、小さい数字から大きな数字に並べ変えた計測値においてどこに位置するのかを測定する単位。例えば、計測値として100個ある場合、40パーセントタイルであれば小さい数字から数えて40番目に位置する。

(2) 各州における最低賃金改定の引上げの動き

オバマ前大統領や民主党議員が連邦最低賃金の引上げを提案しているものの、共和党の強い反対もあり、連邦最低賃金の引上げの見込みは全くたっていない。このような中、各州で最低賃金の引上げが特に2013年以降活発に行われている。多くの場合で複数年にわたり段階的に引上げが行われている。2016年には7州及びワシントンD.C.で新たに州法等の改正により最低賃金の引上げが決定され、カリフォルニア州、ニューヨーク州の一部地域及びワシントンD.C.では最低賃金が15.00ドルまで引き上げられる予定となっている。

(3) トランプ新政権における労働施策

大統領選挙の結果、共和党のトランプ候補が次期大統領となることが決まり、2017年1月に就任した。使用者寄りの政策を採ることが予想される反面、大統領選中には、共和党候補としては労働者寄りと見られる発言もしている一方で、移民施策や外国人労働者施策では厳しい発言をしており、どのような労働施策になるのかは不透明である。

(資料出所)

- 連邦商務省経済分析局 <http://www.bea.gov/>
- 連邦労働省労働統計局 <http://www.bls.gov/>
- 連邦労働省 <http://www.dol.gov/>
- 内国歳入庁 <http://www.irs.gov/>
- 連邦教育省のペル奨学金に関するウェブサイト <http://www2.ed.gov/programs/fpg/index.html>
- 米国市民権・移民業務局 <http://www.uscis.gov/portal/site/uscis>
- National Conference of State Legislatures <http://www.ncsl.org/>
- 米国社会保障庁 “Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2015”
- 中窪裕也「アメリカ労働法[第2版]」、弘文堂（2010）

表 2-2-14 2016年に各州及びワシントンD.C.で決定された最低賃金引き上げ内容（時給）

州名	改正前	引き上げ時期及び内容
アリゾナ	8.05ドル	2017年1月1日：10.00ドル。 以降毎年1回ずつ段階的に引上げ、2020年1月1日から12.00ドル。
カリフォルニア（注2）	10.00ドル	2017年1月1日：10.00ドル。 以降毎年1回ずつ段階的に引上げ、2022年1月1日から15.00ドル。
コロラド	8.31ドル	2017年1月1日：9.30ドル。 以降毎年1回ずつ段階的に引上げ、2020年1月1日から12.00ドル。
メイン	7.50ドル	2017年1月1日：9.00ドル。 以降毎年1回ずつ段階的に引上げ、2020年1月1日から12.00ドル。
ニューヨーク	9.00ドル	2016年12月31日：地域により9.50ドル～11.00ドル。 以降毎年1回ずつ段階的にニューヨーク市及びその近郊3郡では15.00ドルに、その他の地域では12.50ドルに引上げ（注3）。
オレゴン（注4）	9.25ドル	2016年7月1日：地域により9.50～9.75ドル。 以降毎年1回ずつ段階的に引上げ、2022年7月1日から12.50～14.75ドル。
ワシントン	9.47ドル	2017年1月1日：11.00ドル。 以降毎年1回ずつ段階的に引上げ、2020年1月1日から13.50ドル。
ワシントンD.C.	11.50ドル	2017年7月1日：12.50ドル。 以降毎年1回ずつ段階的に引上げ、2020年7月1日から15.00ドル。

（資料出所）National Conference of State Legislaturesの資料を基に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

注1：いずれも時給である。

注2：労働者数25人未満の場合、2023年1月1日から15.00ドルとなるよう緩和措置が設けられている。

注3：15.00ドルへの引上げは事業主規模・地域により異なり、2017年12月31日から（ニューヨーク市内、労働者数10人超）、2019年12月31日から（ニューヨーク市、労働者数10人以下）、2021年12月31日から（ニューヨーク市近郊3郡）となっている。その他の地域では2020年12月31日から12.50ドルとなる予定。

注4：2016年7月以降、ポートランド都市圏、通常地域、非都市圏郡の3地域に分けて最低賃金が設定されている。