

第1章 労働施策の概要と最近の動向

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

正誤表
P8 表1-2-3(保険料の欄の12行目)
誤) 2022年においては 正) 2023年においては
掲載日：2025(令和7)年1月16日

(参考) 1ドル=140.62円 (2023年期中平均)

資料出所：日銀銀行金融市場局 (2024年1月)

2023年は、政策金利の引上げ等、コロナ禍後の需要回復等に伴う引き締まった労働市場と大幅なインフレに対処する金融政策が採られる中¹、労働市場においてはストライキを経て大幅な賃金上昇を勝ち取るケースも見られるなど賃金も上昇し、2023年通期では物価上昇率を上回る賃金上昇率となっている²。

政策面で見ると、2021年1月から発足した民主党バイデン政権では労働組合を重視する労働者保護の姿勢が大きな特徴であり、2023年8月には、残業代の支給対象から外れる「ホワイトカラー・エグゼンプション」について適用対象者の俸給水準要件の引き上げを提案し、2024年4月に公布した(2024年7月以降順次施行)。

そのほか、2024年1月に労働省は公正労働基準法(FLSA)のもとで、労働者が適切に分類され、稼いだ賃金を確実に受け取れるように個人請負分類基準である「雇用労働者(Employees)と分類して保護する対象となるかどうか」の判断基準に関する新たな連邦規則を公布した(2024年3月施行)。

1 概要

(1) 経済情勢

2023年の米国の実質GDP成長率は2.5%とプラス成長となった。2022年以降は、緩やかな成長が続いている。

表 1-2-1 実質GDP成長率

年	2019	2020	2021	2022	2023				
					四半期	Q1	Q2	Q3	Q4
実質GDP成長率	2.5	-2.2	5.8	1.9	2.5	2.2	2.1	4.9	3.3

資料出所：連邦商務省経済分析局(BEA)

注1：四半期の数字は季節調整値、前期比年率

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 所管省庁等

連邦労働省(Department of Labor) が所管している。なお、雇用対策や職業訓練などは基

¹ 米国連邦準備制度理事会(FRB) 声明を参照。

² 物価上昇率や賃金上昇率は「表 1-2-6 賃金、消費者物価上昇率及び労働時間の推移」を参照。

本的に州において行われており、各州の労働担当部局³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、技術的援助である。

労使関係法は全国労働関係局(National Labor Relations Board: NLRB)が所掌している。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業率は4%を下回る低水準で推移しており、労働需給は引き締まった状態が続いている。

表 1-2-2 雇用・失業の動向

(千人、%)

年 四半期	2019	2020	2021	2022	2023				
					Q1	Q2	Q3	Q4	
労働力人口	163,539	160,742	161,204	164,287	167,116	166,275	166,834	167,617	167,767
就業者数	157,538	147,795	152,581	158,291	161,037	160,426	160,891	161,420	161,443
失業者数	6,001	12,947	8,623	5,996	6,080	5,849	5,943	6,197	6,324
失業率	3.7	8.1	5.3	3.6	3.6	3.5	3.6	3.7	3.8
男性	3.7	7.8	5.5	3.7	3.8	3.6	3.7	3.9	4.0
女性	3.6	8.3	5.2	3.6	3.5	3.4	3.5	3.4	3.5
16～19歳	12.7	17.9	11.7	10.8	11.2	10.5	10.3	11.8	12.1
20～24歳	6.7	13.7	8.9	7.0	6.6	6.9	6.0	6.9	6.7

資料出所：連邦労働省労働統計局(BLS)

注：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 雇用維持・促進施策

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(Department of Labor)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、労働力革新・機会法(Workforce Innovation and Opportunity Act: WIOA)に基づき、各州・各地域において労働力開発委員

³ 名称は Department of Labor、Department of Labor & Workforce Development、Department of Employment Security などがある。

会(Workforce Development Board: WDB)⁴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、貧困家庭一時扶助(TANF)⁵などのサービスを受けられるワンストップ・センター(One-stop Center)⁶について、連邦政府の指導のもと各州で整備が進められ、全国で2,254か所(2023年6月現在)が運営されている。このうち、すべてのサービスが提供される総合型(Comprehensive)は1,249か所、一部のサービスが提供される提携型(Affiliate)は1,005か所である⁷。ワンストップ・センターの運営はWDBから委託を受けた機関が行っている場合もある。

ワンストップ・センターの提供する雇用促進に関するサービスとしては、キャリアサービス(career services)⁸と職業訓練があり、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。

ワンストップ・センターの運営財源は一次的には州の財源によるが、連邦政府は各州に対し、ワグナー・ペイザー法に基づき運営について助成金を支給している。

ロ 雇用機会税控除(Work Opportunity Tax Credit: WOTC)

就業が困難な集団に属する求職者を雇い入れた雇用主に対し、法人税の控除を行う制度である。貧困家庭一時扶助(TANF)の受給者、退役軍人、元重罪犯人、指定地域に住む者、障害があり当局認定のリハビリプログラムの修了者、夏期青少年雇用プログラム参加者、補足的栄養支援プログラム(SNAP:低所得世帯向けのいわゆるフードスタンププログラム)の受給者、補足的所得保障(SSI:高齢者及び障害者向けの生活保護的給付)の受給者、長期家族扶助(Long-term TANF)の受給者、適格長期失業手当受給者(27週間以上連続して失業していることが条件)のいずれかに属する者を2025年12月末までに雇い入れた雇用主が対象とされている。

⁴ 1998年労働力投資法では労働力投資委員会(Workforce Investment Board: WIB)と呼ばれていた組織で、各地域のWDBは各州に設置されたWDB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。WDB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。

⁵ 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。

⁶ 呼称は、州によってワンストップ・センター、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の名称を用いるよう各州に呼びかけている。

⁷ WORKFORCE SYSTEM RESULTS EMPLOYMENT & TRAINING ADMINISTRATION (DECEMBER 2023) p.142~143を参照のこと。

⁸ 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。

(3) 若年者雇用対策

イ ジョブ・コア (Job Corps)

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・知識を習得させつつ、教育・職業訓練を実施するプログラムである。2023年3月現在、全国121か所で実施されており、主に連邦労働省から民間企業等が受託して運営している。①16～24歳である⁹、②低所得である、③学校を中退した・家出した・里子であるなど教育及び雇用に関し不利な立場にある、ことを満たす場合入所が可能となる。

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。受講者にはキャリア開発サービスシステム (Career Development Services System: CDSS)¹⁰を用いて各参加者個人に応じた教育・訓練プログラムが提供される。滞在期間は最大3年で、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・センターと連携した地方公共団体等で実施される。①14歳から21歳の学生、②16歳から24歳で通学していない者、に該当しかつ読み書き能力が低い若者といった、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。提供される内容としては、個別指導、職業経験 (インターンやOJTを含む)、職業訓練、支援サービス等がある。プログラムの内容は各地域の労働力開発委員会(WDB)が決めるため、各地域によって異なる。

⁹ 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。

¹⁰ 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。

ハ ユース・ビルド (Youth Build)

16 歳から 24 歳の高校を中退した若者に対し地域レベルで行われている。建設業やヘルスケア・情報処理・接客などのスキルを学べる職業訓練で、修了後の就業や、登録養成訓練などのさらなる訓練受講を目指すプログラムである。連邦労働省の予算により各地域の労働力開発委員会 (WDB) やコミュニティー・カレッジ¹¹、NPO などにより実施されている。

ニ 若年者向け養成訓練 (Youth Apprenticeships) ¹²

16 歳～24 歳の若年者を対象に、①登録養成訓練の事前準備プログラム (Pre-apprenticeship program for youth)、②高校やコミュニティー・カレッジに在学中の登録養成訓練、が行われている。いずれの場合も、座学は高校等の卒業のために必要な単位として認められている。

(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))

1965 年米国高齢者法第 5 編 (Title V of the Older Americans Act of 1965) に基づくプログラムで、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、①55 歳以上で失業しており、②世帯所得が連邦貧困ガイドライン¹³の 125%を超えない者を雇い入れる。パートタイムの就業体験と OJT の機会を提供することで、一般の雇用に結びつけることを目的としている。

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。参加者には最低賃金¹⁴が支払われる。また、参加者はワンストップ・センターを通じて就労支援を受けることもできる。当該高齢者を雇い入れた州政府や非営利団体等に対しては、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。

¹¹ 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。

¹² 登録養成訓練制度については 2 (7) ハを参照。

¹³ 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、2023 年においては 3 人世帯の場合年 \$ 24, 860 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。

¹⁴ 連邦最低賃金、州最低賃金又は市・郡の最低賃金のいずれか高い額が支払われる。(最低賃金の詳細は 3 (2) 参照)

(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。州によりその形態は様々だが、通常、ワンストップ・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、1973年リハビリテーション法第503条関係規則では、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。

また、労働力革新・機会法により、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)」を障害のあるすべての学生に提供することが求められている¹⁵。

(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)のもと、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。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、各州最低限の水準が確保されている。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¹⁶。

表 1-2-3 失業保険制度

名称	失業保険(Unemployment 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。

¹⁵ 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%以上を就職前移行サービスに割り当てることとされている。同サービスではすべての障害のある若者に対し、キャリア探索カウンセリングや仕事に基づいた学習体験(work-based learning experiences)などが提供されている。

¹⁶ 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。

被保険者資格	<p>●対象事業主：</p> <p>州により異なるが、連邦失業税の対象となる者は州の失業保険税を支払うことにより、原則として連邦失業税の5.4%分が控除されるため、多くの州では連邦失業税の対象事業主（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、②1人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主）を州の失業保険制度の対象事業主としている。</p> <p>なお、連邦失業税法では、州・地方政府、一部の非営利団体（内国歳入法 Sec.503(c)にて規定されている連邦法人所得税の免税・寄付税制上の優遇措置などの対象となる免税(Exempted)非営利公益法人)、インディアンの部族等を州失業保険制度の対象とすることを義務付けている。</p> <p>●対象労働者：</p> <p>州の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	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="304 786 405 1149">被保険者期間等</td> <td data-bbox="405 786 1361 1149"> <p>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、賃金が一定額以上等の要件を満たすとされている。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賃金の支払いがあれば受給を認めている。</p> <p>州が設定している賃金等の条件としては、大きく分けて以下の4種類がある。①算定期間中最も高い賃金を得た四半期の賃金(High-Quarter Wages: HQW)が一定額以上であり、かつ算定期間の総賃金がHQWの一定倍率(1.5倍の州が多い)以上であること、②算定期間中の総賃金が週当たり給付額の一定倍率以上であること、③算定期間中の総賃金が一定額以上であること、④労働時間が一定時間以上であること。</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="304 1149 405 1229">離職理由</td> <td data-bbox="405 1149 1361 1229">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。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="304 1229 405 1270">その他</td> <td data-bbox="405 1229 1361 1270">求職の能力及び意欲があること。</td> </tr> </table>	被保険者期間等	<p>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、賃金が一定額以上等の要件を満たすとされている。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賃金の支払いがあれば受給を認めている。</p> <p>州が設定している賃金等の条件としては、大きく分けて以下の4種類がある。①算定期間中最も高い賃金を得た四半期の賃金(High-Quarter Wages: HQW)が一定額以上であり、かつ算定期間の総賃金がHQWの一定倍率(1.5倍の州が多い)以上であること、②算定期間中の総賃金が週当たり給付額の一定倍率以上であること、③算定期間中の総賃金が一定額以上であること、④労働時間が一定時間以上であること。</p>	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。
被保険者期間等	<p>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、賃金が一定額以上等の要件を満たすとされている。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賃金の支払いがあれば受給を認めている。</p> <p>州が設定している賃金等の条件としては、大きく分けて以下の4種類がある。①算定期間中最も高い賃金を得た四半期の賃金(High-Quarter Wages: HQW)が一定額以上であり、かつ算定期間の総賃金がHQWの一定倍率(1.5倍の州が多い)以上であること、②算定期間中の総賃金が週当たり給付額の一定倍率以上であること、③算定期間中の総賃金が一定額以上であること、④労働時間が一定時間以上であること。</p>						
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：</p> <p>特に連邦法上での定めはなく、州ごとに上限は12週～30週と異なるが、大部分の州で26週を上限としている。失業率が一定水準より高い場合には延長給付(extended benefits)が13週間、州によっては20週間追加で支給されることとされている。</p> <p>経済対策として、特別法に基づき連邦政府の補助により給付期間の延長が行われる場合がある。(この場合、延長給付も支給対象となる者の場合は、特別措置から優先して支給が行われ、その後延長給付が支給される。)</p> <p>●給付水準：</p> <p>州ごとに異なる。週当たり給付額の算定方法として、大きく分けて以下の4種類が用いられている。また、週当たり給付額の最低額と最高額が定められている。</p> <p>①算定期間中最も高い賃金を得た四半期の賃金(High-Quarter Wages: HQW)に基づき算定。</p> <p>②複数の四半期の賃金平均に基づいて算定。</p> <p>③算定期間の総賃金額に基づいて算定。</p> <p>④算定期間の平均週賃金に基づいて算定。</p> <p>一部の州では扶養者がいる場合増額される。全米の平均給付額は週401.44ドル(2022年)。</p> <p>●待機期間：</p>						

		州により異なるが0~1週間。
財源	保険料	<p>●各州の失業保険税：</p> <p>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、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7,000~67,600ドル、2023年）。州失業保険税の全米平均税率は、課税対象賃金の1.74%、賃金総額の0.41%（2022年、推計値）である。</p> <p>●連邦失業税：</p> <p>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関わらず）5.4%が控除されるため、通常は0.6%となる。ただし、州の失業保険基金が枯渇し連邦政府から借入れを行っている場合で、①1月1日に借入残高がある状態が2回以上続き、②2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る。2023年においては、カリフォルニア及びニューヨークで0.6%、ヴァージン諸島で3.9%減らされている。</p> <p>連邦失業税は①失業保険に関する連邦・州政府の事務費、②ワグナー・ペイザー法（Wagner-Peyser Act）に基づく公共職業紹介サービス及び退役軍人向け職業紹介・訓練等の運営費、③延長給付（extended benefits）の連邦負担（給付額の50%）、④州の失業保険基金が枯渇した場合の貸出、の財源として用いられている。</p>
	公費負担	特別法により給付期間の延長がされた場合、その部分の給付。
実績	受給者数	4,362,721人(2022年中に失業保険の初回の給付を受けた者)
	支給総額	218億5,233.7万ドル(2022年)
	基金残高等	<p>各州により基金が積み立てられている。基金残高の各州計は558億7,461.7万ドル(2022年末)。</p> <p>一部の州では基金が枯渇しており、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281億1,139.5万ドル(2022年末)。</p>

資料出所：連邦労働省雇用・訓練局

注：本編作成時の公表値に基づき記載

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（失業保険税が納税されていた州）に対し受給申請を行い¹⁷、働いていた州の規定に基づき支給されることになる。

¹⁷ 連邦失業税法 Sec. 3304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。

ロ 時間短縮補償(Short-Time Compensation: STC)

事業主がレイオフに代わり従業員の全員または一部について労働時間を短縮する旨、州政府に届出を行った場合、医療給付・退職給付を維持することを条件に、労働時間を短縮した割合（州により異なるが、通常の労働時間の10～60%の範囲内）に応じて失業給付を一部支払うという制度である。給付期間は州により異なり、最大で26週、52週等としている州が多い。

ハ 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り、連邦労働省、連邦商務省、連邦農務省が実施。連邦労働省が所管する労働者向け支援¹⁸は1974年貿易法(Trade Act of 1974)に基づく制度で職業訓練手当や求職費用支援が盛り込まれており、2021年7月からは、2015年貿易調整支援再認証法(Trade Adjustment Assistance Reauthorization Act of 2015)の復帰規定(reversion provision)により支給された。しかし同法の規定に基づき、TAAは2022年7月1日から既存の認定者は引き続き給付を受けることができるものの、同日以降は新規申請受付を停止しており、段階的に終了することとなっている。

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、ワンストップ・センターが実施。

(7) 職業能力開発施策

イ 概要

各州及び地域が主に担っている。その中心には労働力開発委員会(WDB)があり、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・センターを通して、各地域レベルで創設された労働力開発委員会(WDB)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

¹⁸ 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。

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¹⁹。

表 1-2-4 労働力革新・機会法プログラムの参加者数

(人)

	2019年7月～ 2020年6月	2020年7月～ 2021年6月	2021年7月～ 2022年6月	2022年7月～ 2023年6月
成人向け	357,558	264,869	287,659	299,910
非自発的離職者向け	256,498	191,195	227,936	212,018
若年者向け	137,289	123,359	124,708	132,506

資料出所：連邦労働省雇用・訓練局

注1：事業年度は7月から翌年6月となっている。

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

(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を対象としている。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を対象とする。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

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WDBに委ねられており、州のWDBの方針に従って、各地域のWDB(全米で588(2022年3月末現在))が運営を行い、各地域の実情に応じて詳細を決めている。

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、ワンストップ・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。職業訓練実施者としては、大学、カレッジ、コミュニティー・カレッジ、民間の自動車学校、コンピュータ学校などがある。

(二) 実施内容

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。対象者はワンストップ・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。

¹⁹ 1998年労働力投資法により、1998年以降義務付け。現在の根拠法は労働力革新・機会法である。

ITA を受給するためには以下の要件をすべて満たす必要がある。

- ワンストップ・センターにより、以下のすべ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、無償援助に加えて労働力革新・機会法に基づく援助が必要である者。

現在就労している者への訓練の提供や OJT の実施に対し、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などにに基づき各地域で任意に定めることができる²⁰。

ハ 養成訓練制度(Apprenticeship)

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旨とする養成訓練（Apprenticeship）制度で、登録養成訓練制度（Registered Apprenticeship）と呼ばれている。

登録養成訓練制度の対象者は 16 歳以上で、訓練期間中は訓練生は雇用される形となり賃金収入を得られる。また、技能取得の状況に応じて訓練生の賃金は上がることとされている。原則として、最低 2,000 時間または 1 年間の訓練期間が必要で、うち 144 時間は座学の訓練とされている。訓練生 1 人に対し、経験のある労働者 1 人が原則として配置されることとされている。

登録養成訓練制度は労働力革新・機会法プログラムに基づく訓練とみなされ、職場外での教育や OJT の費用について同法に基づく助成金を受けすることができる。修了者には連邦労働省または州により、全米で通用する資格証明書となる修了証明書が授与される。

²⁰ 企業の最低限の負担割合として、10%（労働者数が 50 人未満の企業）から 50%（労働者数が 100 人以上の企業）が定められている。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。

表 1-2-5 登録養成訓練制度の参加者数及び修了者数

(人)

年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
参加者数	553,036	570,339	582,198	608,783	646,406
新規参加者数	269,198	233,134	244,583	272,019	278,343
修了者数	84,578	88,487	106,703	101,412	98,521

資料出所：連邦労働省雇用・訓練局

連邦労働省” Apprenticeship.gov”

注 1：海軍、沿岸警備隊、海兵隊で提供されている訓練を含む。

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

二 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いる（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、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。

(8) 外国人労働者対策

イ 制度の概要

外国人労働者受入制度は、一定の資格要件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（2023 会計年度(2022 年 10 月から 2023 年 9 月)においては 197,091 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、当該分野でトップに位置する、例えば、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。

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。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。米国内の使用となる者からの採用の申出が必要で、使用者となる者が国土安全保障省の USCIS (米国移民局) 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。bと同様、使用者とな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。

e 投資家

一定要件を満たした投資家。

(ロ) 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。

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。) ²¹、使用者は外国人労働者の賃金、労働条件等について労働条件申請書 (Labor Condition Application) を連邦労働省に提出し、許可を得る必要がある。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は求められていない。

b 専門的・技術的分野以外

(a) 一時的農業労働者 (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²²が必要である。

²¹ 使用者が①高等教育機関及び関連する非営利団体、②非営利研究機関、③政府研究機関の場合には年間受入枠の対象外である。

²² 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ことができる。

(b) 一時的非農業労働者 (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。

なおバイデン政権は、観光業、造園業、水産加工業等における人手不足に対応するためとして、2023 年 10 月からの 1 年間の H-2B ビザの受入れ枠を 64,716 人増加させている。このうち 20,000 人分は、合法的な移住への道を開き、安全で秩序立った人道的移民システムを構築するためのものとして、コロンビア、コスタリカ、エクアドル、エルサルバドル、グアテマラ、ハイチ、ホンデュラスからの移民のみを対象としている。残りの 44,716 人分は、過去 3 年間に H-2B ビザの発給を受けて米国で働いていたことのある再入国者(returning workers)を対象としている。

(9) 雇用における平等の確保

主な雇用差別禁止法としては、以下のイからニがある。

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

州際通商(interstate commerce)²³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)²⁴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²⁵。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²⁶。

²³ 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)。

²⁴ 第 7 編第 701 条(b)。

²⁵ 第 7 編第 703 条(a)。

²⁶ 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。

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。

性別に基づく差別は公民権法の禁止対象ともなっている。

ハ 1967年雇用における年齢差別禁止法(Age Discrimination in Employment 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。雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)が法の施行を担っている。

ニ 1990年障害を持つ米国人法(Americans with Disabilities Act of 1990)

障害に関する一定要件を満たす者に対する、使用者による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

民間非農業部門の週当たり名目賃金の上昇率は、2023年は4.2%、うち生産及び非管理部門労働者は4.5%であった。前年と比較すると減少傾向にあるが、一方の消費者物価上昇率は4.2%と、賃金上昇率を下回る上昇率となっている。

週当たり労働時間は概ね34時間程度、製造業における生産及び非管理部門労働者の所定外労働時間は週4時間前後となっている。

表 1-2-6 賃金、消費者物価上昇率及び労働時間の推移

(%、時間、ドル)

年	2018	2019	2020	2021	2022	2023
消費者物価上昇率	2.4	1.8	1.2	4.7	8.0	4.1
週当たり労働時間(民間非農業)	34.5	34.4	34.6	34.7	34.5	34.4
うち生産及び非管理部門労働者	33.8	33.6	33.9	34.2	34.0	33.9
週当たり所定外労働時間 (製造業、生産及び非管理部門労働者)	4.6	4.3	3.7	4.1	4.0	3.6
週当たり賃金(民間非農業)注1	936.37	963.06	1,014.38	1,063.08	1,114.30	1,160.73
同上昇率	3.3	2.9	5.3	4.8	4.8	4.2
うち生産及び非管理部門労働者	767.01	790.64	837.39	886.54	937.44	980.00
同上昇率	3.3	3.1	5.9	5.9	5.7	4.5

資料出所：連邦労働省労働統計局(BLS)

注1：時間外労働を含む

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

2022年の労働災害発生件数は約148.3万件と増加に転じた。死亡件数は5,486件と増加した。

表 1-2-7 労働災害の件数

年	2019	2020	2021	2022
労働災害発生件数（千件）	1,108.3	1,424.6	1,335.0	1,483.4
うち民間部門	888.2	1,176.3	1,062.7	1,184.2
労働災害死亡件数（件）	5,333	4,764	5,190	5,486

資料出所：連邦労働省労働統計局(BLS)

注1：死亡件数は含まず

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

(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月の大統領令13658号及び2021年4月の大統領令14026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の最低賃金は、当初90日間は時給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（障害により稼得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、連邦労働省賃金時間部(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。

(ロ) 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、学校及びプレスクール(preschool)、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、州外の者に定期的に電話をかける者、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・用務を行う者はすべて対象となる。

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。

(ハ) 適用を受けない労働者

(ロ)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、高齢者等の付添人には適用されない。

※ 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²⁷。

「管理職エグゼンプション」、「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。

²⁷ 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。

② 「俸給基準」により週当たり 684 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。

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 107,432 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・慣習的に認識された部署若しく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

ロ 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 107,432 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)

主な仕事の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。

ハ 連邦政府契約事業者

2014 年 2 月の大統領令 13658 号及び 2021 年 4 月の大統領令 14026 号に基づく制度で

ある。

2015年1月以降、連邦政府各機関が対象となる契約事業者と新たな契約²⁸(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課せられ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ている。2021年4月にバイデン大統領により署名された大統領令14026号では、2022年1月30日以降対象となる契約事業者と新たな契約(更新を含む)を締結する場合にはより高額の最低賃金を支払うこととされた。

連邦政府契約事業者に課せられる最低賃金額の推移は表1-2-8のとおり。毎年物価スライドが行われる。

表 1-2-8 連邦政府契約事業者に課せられる最低賃金(時給、ドル)

	2020	2021	2022	2023	2024
2022年1月30日以降に新たに契約又は更新した場合の最低賃金	-	-	15.00	16.20	17.20
うちチップを受ける労働者	-	-	10.50	13.75	17.20
上記以外の最低賃金	10.80	10.95	11.25	12.15	12.90
うちチップを受ける労働者	7.55	7.65	7.90	8.50	9.05

資料出所：連邦労働省

注1: いずれも1月1日から実施されている。

注2: チップを受ける労働者とは、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ことである。なお、チップと最低賃金の合計額は通常の労働者の最低賃金額以上でなければならない。

二 州制度

2024年1月現在、30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²⁹(表1-2-9参照)。連邦法より低い水準の最低賃金が定められている州(ジョージア州、ワイオミング州)及び最低賃金を設けていない州における連邦法上の最低賃金適用対象者には、連邦法の最低賃金額が適用される。

²⁸ 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。また、2018年5月にトランプ大統領が署名した大統領令13838号により、国有地で提供される季節的娯楽サービス(seasonal recreation service)は対象外とされたが、2022年1月30日以降は再び対象とされている。

²⁹ このほか、自治領であるヴァージン諸島、グアムでは連邦最低賃金より高い領内最低賃金が設定されている。

表 1-2-9 連邦最低賃金を上回る州最低賃金の一覧（時給、ドル、2024 年 1 月）

州名	最低賃金額	備考
アラスカ	11.73	物価スライドを実施。
アーカンソー	11.00	
アリゾナ	14.35	物価スライドを実施。
カリフォルニア	16.00	物価スライドを実施。
コロラド	14.42	物価スライドを実施。
コネチカット	15.69	雇用コスト指数に基づくスライドを実施
ワシントン D.C.	17.00	物価スライドを実施。
デラウェア	13.25	
フロリダ	12.00	物価スライドを実施。
ハワイ	14.00	
イリノイ	14.00	
マサチューセッツ	15.00	
メリーランド	15.00	
メイン	14.15	物価スライドを実施。
ミシガン	10.33	
ミネソタ	10.85	物価スライドを実施。
ミズーリ	12.30	物価スライドを実施。
モンタナ	10.30	物価スライドを実施。
ネブラスカ	12.00	
ニュージャージー	15.13	
ニューメキシコ	12.00	
ネバダ	11.25	事業主が医療保険を提供し、労働者が加入している場合 10.25 ドル。
ニューヨーク	15.00	ニューヨーク市・ニューヨーク近郊 3 郡は 16.00 ドル。
オハイオ	10.45	物価スライドを実施。
オレゴン	14.20	ポートランド都市圏は 15.45 ドル、農村部は 13.20 ドル。物価スライドを実施。
ロードアイランド	14.00	
サウスダコタ	11.20	物価スライドを実施。
バージニア	12.00	
バーモント	13.67	5%を超えない範囲で物価スライドを実施。
ワシントン	16.28	物価スライドを実施。
ウェストバージニア	8.75	

資料出所：連邦労働省、National Conference of State Legislatures

注：ミネソタ州など一部の州では、年間売上高が一定額未満の場合、より低額の最低賃金が適用される。

ホ 市や郡が制定する最低賃金

ロサンゼルス市やシカゴ市など、一部の市や郡においては、独自に連邦最低賃金や州最低賃金より高額の最低賃金を制定している場合がある。

(3) 労働時間制度

イ 概要

1938年公正労働基準法は、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。

ロ 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。

(ハ) 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。

(ニ) 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³⁰、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。

ハ 州制度

多くの州で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。アラスカ、カリフォルニアの各州では連邦法の週40時間に加え、1日当たりの法定労働時間が1日8時間と定められている。

³⁰ 例えば事業用車両の運転手の場合、連邦規則集において労働時間の規定が定められている。(49 USC 31502)

(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事業主に対して包括的に義務づけている。連邦労働省労働安全衛生局(Occupational Safety and Health Administration: OSHA)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等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、通勤途中での事故は労災補償の給付対象外である。

表 1-2-10 労災保険制度³¹

名称	労災保険制度	
根拠法	各州法	
運営	州により異なる。州、州又は州政府により認可された民間保険のいずれか、民間保険がある。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いくつか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）。自営業者、農業労働者、一部の中小企業、家庭内労働者などの、小規模事業主などの場合適用の対象とならない。	
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 5 日～6 週間）継続した場合には、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。8 割の州で給付額の物価スライドが行われている。
	永久的な労働不能給付	多くの州で障害状態にある期間、収入の 66.6%が障害年金として支給される。一部の州では常時付き添いが必要な場合、付加給付が支給される。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。被扶養者に対する支給がほとんどの州で行われており、8 割程度の州は障害状態にある期間又は一生涯支払われる（残りの州では 104～500 週の給付期間の上限が設けられている）。

³¹ 国際社会保障協会 (ISSA)ホームページ参照。

	遺族	配偶者（寡婦・寡夫）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、各州における平均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	一部の州で本人の拠出があるほかは、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。
	公費負担	なし。

資料出所：国際社会保障協会 (ISSA)HP

（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³²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）³³
- ・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、後に復帰(recall)することが予定されているレイオフ(layoff)³⁴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復帰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、復帰することなく雇用関係が回復しない場合もある。

³² 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。

³³ 強制的な定年退職制度は、1967 年雇用における年齢差別禁止法第 12 条(c)(1)で定められている例外（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 ドル以上の退職年金等を受け取れる者）を除き違法である。

³⁴ 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」などとも訳される。

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）³⁵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³⁶労働者を雇用する事業主、又はパートタイム³⁷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、

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(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

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。

労働者調整・再訓練予告法の規定に反し、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）仕事と家庭を両立するための施策

イ 出産休暇制度及び育児休暇制度

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³⁸が取得できる。育児を理由とする休暇は出産又は縁組から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①使用者に12か月以上雇用されており、②過去12か月間の労働時間が1,250時間以上、である労働者とされているが、以下の者は対象外とされている。

- 連邦政府職員であり、別の連邦法が適用されることにより同種の措置が適用されて

³⁵ 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。

³⁶ 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。

³⁷ 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。

³⁸ 重傷・病気である現役軍人・退役軍人（5年以内）の配偶者・子・親及びそれ以外の最近親者の場合26週間。

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。また州によっては、州法により労働者の対象を独自に広げている場合もある。

連邦レベルでは休業給付に関する規定は特にな³⁹が、連邦職員に対しては 12 週間の育児、養子縁組又は里親手配に係る有給休暇の付与が法定され、2020 年 10 月から適用されている。

州レベルにおいては休業期間中、州が運営する保険から労働者に対し、賃金の一定割合の額の給付を行う制度が複数の州で運営されている⁴⁰。

ロ 児童税額控除(Child Tax Credit)

17 歳未満の子がいる者に対し、子 1 人当たり最大 2,000 ドル（総所得が 20 万ドルを上回る場合（夫婦合算申告(Married filing jointly)⁴¹では、総所得が 40 万ドルを上回る場合）減額あり）の税額控除が認められている。控除額が所得税額を上回る場合には、付加的児童税額控除(Additional Child Tax Credit)として、勤労所得のうち 2,500 ドルを上回った部分の 15%か 1,600 ドルのいずれか少ない額まで給付が行われる。

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⁴²。

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

³⁹ ただし、事業主が年収 72,000 ドル以下の労働者に対して、家族及び医療休暇の期間中、通常の 50%以上の賃金を支払っている場合、支払った賃金額の最大 25%を追加で税額控除することが認められている（国内歳入法第 45S 条、2025 年末までの時限措置）。また、連邦政府契約事業者に対し家族の看護・介護にも用いることができる有給の病気休暇（労働時間 30 時間につき 1 時間、最大年 7 日間）を付与することが義務づけられている（大統領令 13706 号）。

⁴⁰ これとは別に、複数の州では本人の療養を理由とする有給病気休暇を与えることを事業主に課している。

⁴¹ 国内歳入法への所得税申告において、夫婦が所得を合算したうえで申告を行う方式のことをいう。

⁴² 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。

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、排他的交渉代表が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、NLRBが選挙命令を出し、投票の日時・交渉単位等を決定する。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NLRB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⁴³。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かとされている。これらの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26州で設けられている。「労働権法」が適用される州においては、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る。2023年の組織率は、2022年と同水準の10.0%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（ハワイ州、24.1%）と最も低い州（サウスカロライナ州、2.3%）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。⁴⁴

⁴³ なお、2018年7月に連邦最高裁は公的機関の労働組合が、非組合員から組合費を徴収できない、との判断を示している。

⁴⁴ 連邦労働省労働統計局（BLS）（2024年1月23日付プレスリリース）参照

表 1-2-11 労働組合組織率

(千人、%)

年	2022			2023		
	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	141,673	14,285	10.1	144,541	14,424	10.0
男女別						
男性	73,672	7,771	10.5	75,079	7,847	10.5
女性	68,001	6,515	9.6	69,462	6,577	9.5
産業別						
民間部門	120,356	7,223	6.0	122,963	7,414	6.0
公的部門	21,318	7,062	33.1	21,577	7,010	32.5

資料出所：連邦労働省労働統計局(BLS)

注：本編作成時の公表値に基づき記載

ロ 労働者団体

労働組合の中央団体には、米国労働総同盟産別会議(American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations: AFL-CIO)と、Strategic Organizing Center : SOC がある。

SOC は、労働組合の資金を政策実現のための献金に使うのではなく、新規組合員の組織化に向けるべきとして、2005年にAFL-CIOから国際サービス従業員労組(Service Employees International Union:SEIU) やトラック運転手労組(International Brotherhood of Teamsters : IBT) 等の組合が分離して創設されたものである(分離当初の名称はChange to Win)。なお、情報通信労組(Communications Workers of America:CWA) はAFL-CIO、SOCの双方に加盟している。

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

2023年の労働争議(参加人数1,000人以上)は大幅に増加し、参加人数1,000人以上の争議は33件、参加人員、労働損失日数ともに例年になく高い水準となり、UAW(全米自動車労組)とBIG3(GM、フォード、ステランティス)との交渉では今後4年間で25%以上の賃

金上昇で合意するなど、大幅な賃金上昇に至るケースも見られた。⁴⁵

なお、UAWはこの労使交渉の成功を受け、主として南部州にある、労働組合のない外資系自動車工場(日系企業を含む)における組合化キャンペーンを大々的に実施している⁴⁶。2024年4月にはテネシー州のフォルクスワーゲン社工場において、約73%の賛成票を得て労働組合が結成された。

表 1-2-12 労働争議件数等の推移

年	2018	2019	2020	2021	2022	2023
争議件数	20	25	8	16	23	33
参加人員	485.2	425.5	27.0	80.7	120.6	458.9
労働損失日数	2,815.4	3,244.3	965.7	1,551.9	2,194.5	16,673.0

資料出所：連邦労働省労働統計局(BLS)

注1：1,000人未満の労働争議を除く。

注2：本編作成時の公表値に基づき記載

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 妊娠している労働者の保護強化

2022年12月に妊娠労働者公正法(Pregnant Workers Fairness Act)が成立し、2023年6月に施行された⁴⁷。同法では15人以上を使用する使用者に対し、妊娠・出産上の健康状態を抱える労働者に合理的配慮を行うことを義務づける(雇用主の事業運営に「不当な困難」を強いる場合を除く)とともに、合理的配慮が必要であることを理由とした差別を禁止することが定められている。

(2) 授乳中の母のための PUMP 法

妊娠労働公正法と同時に成立、授乳中の母のための PUMP 法(PUMP for Nursing Mothers Act (PUMPA))が成立し、2023年4月に施行された。同法では事業主に、授乳中の労働者に対し、生後1年間、授乳のためのプライベートスペースと一定の休憩時間の提供を義務づけることが定められている。なお、従業員50人未満の雇用主は、事業の規模などから、その遵守が困難である場合は、適用除外となる。

(3) グローバルサプライチェーン上の人権尊重に関する施策

1930年関税法(Tariff Act of 1930)307条に基づき、税関・国境警備局(U.S. Customs and

⁴⁵ 以下の UAW ウェブサイトを参照。フォード：<https://uaw.org/ford2023>、ステランティス：<https://uaw.org/stellantis2023/>、GM：<https://uaw.org/gm2023/>

⁴⁶ 以下の UAW ウェブサイトを参照。<https://uaw.org/join/>

⁴⁷ 2023年包括予算法(Consolidated Appropriations Act, 2023)の一部として成立したもの。

Border Protection: CBP)は、全部または一部が強制・児童労働に依拠するかたちで採掘・生産・製造された製品の輸入を差し止めること（違反商品保留命令：WRO）が可能とされている。ここでいう強制労働とは、「労働者が処罰の脅威の下に強要されておこなった、労働者が自ら任意の申出に基づいておこなったものではない労働またはサービス」とされている。また、人身取引被害者保護再授權法（Trafficking Victims Protection Reauthorization Act (TVPPRA) of 2005）の規定に基づき、連邦労働省は児童労働及び強制労働によって生産されたと信じるに足る品目及び生産国のリストを作成、公表している。2022年9月現在、78か国159品目に及ぶ。

最近の法制の動きでは、ウイグル強制労働防止法（Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA)）が2022年から施行され、中国の新疆ウイグル自治区が関与する製品の輸入が原則として禁止されている。上述の関税法による規制に優先し、輸入事業者側に強制労働等不存在的立証責任が課される内容となっている。

なお、カリフォルニア州などのように、独自にサプライチェーンにおける奴隷労働および人身売買に関するリスク評価・対応のための監査などを企業に義務付けている州もある⁴⁸。

また、強制労働防止については、世界各国政府とも協働する動きを見せており、日米両政府も、強制労働防止を含めたサプライチェーンにおける人権尊重の促進等に向けて日米の取組について情報交換や企業の予見可能性向上に向けた議論を行うべく、2023年1月に「サプライチェーンにおける人権及び国際労働基準の促進に関するタスクフォース」の設立に合意している。なお、本タスクフォースの構成員は、日本は経済産業省、外務省及び必要に応じてその他の省庁という構成であるのに対し、米国は貿易における法の所掌を反映し、米国通商代表部のほか、商務省、保健福祉省、国土安全保障省、労働省などを含む幅広い省庁の構成となっている。

（4）ホワイトカラー・エグゼンプションの縮小

8月、連邦労働省は公正労働基準法(Fair Labor Standards Act、FLSA)に基づき残業代の支給対象から外れる「ホワイトカラー・エグゼンプション」について、適用対象者の俸給水準要件を引き上げる改定案を発表し、パブリックコメント等を経た上で、2024年4月に最終規則を公布した。その内容は、現在の「週給684ドル以上(年収3万5,568ドル以上に相当)」から2024年7月1日以降は「週給844ドル以上(年収4万3,888ドル以上に相当)」に、2025年1月1日以降は「週給1,128ドル以上(年収5万8,656ドル以上に相当)」に引き上げ、それ以降3年ごとの賃金の状況に応じて改定するものである。同省は、これにより、300万人

⁴⁸ 例えばカリフォルニア州では、カリフォルニア州サプライチェーン透明法(California Transparency in Supply Chains Act of 2010)により自社のサプライチェーンにおける奴隷労働や人身売買のリスク評価・監査状況・法令順守の証明等について情報開示をしなければならないとされている。

以上が新たに残業代の支給対象としている。

(5) AI の安全性・信頼性に関する大統領令の公布

10月、米大統領府は、人工知能の安全性、セキュリティ及び信頼性に関する大統領令を公布した。同令は各政府機関に対して AI の安全性やセキュリティに関する対応を求めるものであるが、労働者保護については、職場の監視強化、偏見の増長といった AI によるリスクを軽減し、全ての人々がアクセスできる職業訓練・能力開発に投資する観点から以下の指示がなされた。

・配置転換、労働基準、職場の公平性、安全衛生、データ収集に関する課題に対処することで AI による弊害を軽減し、労働者の便益を最大化するための原則及び好事例を確立すること。具体的には、事業主が通常より低い報酬を払ったり、求人応募者を不当に評価したり、労働者の組織化能力を侵したりするのを防ぐための指針の提示を求めている。

・AI が労働市場に与える潜在的な影響に関する報告書を作成し、AI に起因する問題など労働課題に直面している労働者に対する連邦政府の支援を強化するための方策を調査し把握すること。

(6) 個人請負事業主の分類基準を巡る動き

トランプ政権下では、労働者性の判断の基準として、①自らの仕事量や労働時間をどの程度コントロールできるか、②労働者自らの管理により生じる利益または損失の可能性、の2点に重点を置いた上で当該労働者が公正労働基準法における労働者であるか個人請負事業主であるかが判断されることとなっていたが、2023年10月、バイデン政権下において、上記に加えて4つの要素を同等に踏まえる新たな規則案を発表、2024年1月に労働省は公正労働基準法(FLSA)のもとで「雇用労働者(Employees)と分類して保護する対象となるかどうか」の判断基準に関する以下の新たな連邦規則を発表し、同年3月から施行された。

- ① (労働者による) 雇用主による管理の程度(Nature and degree of control)
- ② 経営手腕による損益の機会(Opportunity for profit or loss depending on managerial skill)
- ③ 労働者と潜在的雇用主による投資(Investments by the worker and the potential employer)
- ④ 労働関係の永続性(Degree of permanence of the work relationship)
- ⑤ 従事する仕事が雇用主の事業で不可欠である度合い(Extent to which the work performed is an integral part of the potential employer's business)
- ⑥ スキルと自主性(Skill and initiative)

(資料出所)

- 連邦労働省 <http://www.dol.gov/>
- 連邦労働省雇用・訓練局 <https://www.dol.gov/agencies/eta>
- 連邦労働省労働統計局 <http://www.bls.gov/>
- 連邦保健福祉省 <http://aspe.hhs.gov/>
- 内国歳入庁 <http://www.irs.gov/>
- 米国移民局 <http://www.uscis.gov/portal/site/uscis>
- National Conference of State Legislatures <http://www.ncsl.org/>
- 国際社会保障協会 (ISSA) <https://www.issa.int/>
- 米国連邦準備制度理事会 (FRB) <https://www.federalreserve.gov/>
- 全米自動車労組 (UAW) <https://uaw.org/>