

トサイト「アメリカジョブバンク」(America's Job Bank ; www. ajb. org) に登録され、オンラインで州を越えて職を求める者などに情報提供が行われている。

c 若年者雇用対策

特集記事参照。

d 高齢者雇用対策

(a) 年齢差別禁止法

1967年に年齢差別禁止法(Age Discrimination Employment Act of 1967 : ADEA)が制定され、40歳以上の労働者及び求職者について、年齢を理由として、採用、解雇、昇進、労働条件等に関して差別的な取扱いをすることが禁止された。

適用の対象となる事業主は、従業員20人以上の企業、連邦政府、州政府、地方政府、労働組合である。対象となる者は40歳以上の者であるが、幹部公務員、政治的任用公務員などは対象外となる。

また、同法により、民間及び公的職業紹介機関は年齢を理由に求職者を事業主に紹介しなかったり、その他不利益な取扱いを行ってはならず、労働組合は年齢を理由として組合員を差別してはならないとされる。

連邦法では対象となる企業の規模を20人以上としているが、各州でこれより労働者に有利な州法を定めることは可能であり、例えばテネシー州では8人以上となっている。

e 失業保険制度

1935年に成立した連邦社会保障法(Social Security Act of 1935 : SSA)により、連邦・州失業保険(Federal-State Unemployment Compensation : UC)プログラムが創設された。各州ごとの独立したプログラムの集合体となっており、連邦労働省は各州の失業保険財政(基金)が危殆に瀕したときなどに財政支援を行う。

次の基本的内容については各州で共通となっている。

- ①適用対象は労働者(自営業者、家族従業員、軍人などは適用除外)である。
- ②給付対象は、事業主都合による解雇で求職中の就職可能な者で、懲戒解雇者や自発的離職者は給付対象とならない。

③給付期間は大半の州で最長26週間となっている。

④給付額は、平均で前職賃金の50%である。

⑤保険財源は、事業主から徴収する給与支払税(Payroll Tax)である(一部の州では労働者からも少額徴収)。徴収した金額はいったん失業保険信託基金(Unemployment Trust Fund)に預けられる。赤字のときは連邦政府から補填される。

なお、連邦政府職員と軍人のためには独自の失業保険制度がある。

(2) 職業能力開発政策

連邦政府の行う職業訓練施策は、労働省、教育省が管轄している。

主な対象者は、社会福祉受給者、貧困にある成人と若年者、求職者の3グループで、この3グループを対象にした施策が行われている。

職業能力開発の主要連邦法である1998年制定の労働力投資法により、求職者が、職業紹介、失業保険、教育・職業訓練情報などのサービスを1か所で受けられる「ワンストップ(キャリア)センター」を各州が整備することが規定されている。これにより、連邦の指導のもと各州でワンストップセンターの整備が進められている。

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・キャリアセンターへ赴き、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・カレッジ^(注1)、民間の自動車学校、コンピュータ学校などがある。

技能能力・評価制度に関しては、全国的な職業資格制度として統一するため、1994年の全国技能基準法(National Skill Standards Act)に基づき、全国技能基準委員会(National Skill Standards Board : NSSB)が設置され、連邦政府のイニシアチブにより基準整備が進められていた。

全国技能基準委員会はいくつかの産業において技能標準を設定した後、2003年には連邦政府機関としての役割を終了し、同機関の役割を引き継ぐものとして、全国技能機関委員会機構(National Skill Standards Board Institute : NSSBI^(注2))に組織変更された。

(3) 最低賃金制度

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5.15ドル、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ドルとなっている(1997年9月1日～)。

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。連邦最低賃金の対象からは、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。

(4) 労働時間制度

連邦公正労働基準法では、週40時間を超えて労働させる場合に、その超えた時間について通常の賃金の5割増しの賃金の支払いを義務づけているが、労働時間の上限、休憩、休日、有給休暇、夜間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。

なお、管理職、専門職等については、超過労働時間に対する割増賃金の支払い義務の対象外となっている(ホワイトカラーイグゼンプト)。

4 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 教育・職業訓練の支援

a 背景

成長している産業では高校卒業以降の教育・訓練を必要としている雇用が多くみられる。このように、(失業を防ぐためには)成人の訓練が必要となるため、職業訓練を企業にとってより使いやすく改善することにより、地域経済のニーズを反映しやすくし、同時に労働者が受講しやすいようにすることを目指している。

b 高成長職業訓練政策(High Growth Job Training Initiative)

活力がある成長産業における雇用機会を生かすための試みとして労働省は2002年、高成長職業訓練政策を開始した。この政策では、航空産業、金融サービス業、健康産業、IT産業など指定された14産業において、業界、訓練機関、職業紹介機関等が協力して産業・地域に合った人材養成計画を作成し、実施する。既に88件、1億6,480万ドルが給付されている。

c 地域職業訓練補助金(Community-Based Job Training Grants)

スキルアップのための職業教育プログラムを提供するコミュニティ・カレッジを対象として、2005年度予算で2億5千万ドル確保し、2006年度予算においても同額の2億5千万ドルが確保されている。

d コミュニティ・カレッジアクセス助成金(Community College Access Grants)

(二重登録制度や高等教育選択プログラムなどの学校選択制度により)大学の単位を取得しようとするハイスクール生徒に講義を開放しているコミュニティ・カレッジを対象として連邦政府が資金援助を行う。2006年度予算で1億2,500万ドルを準備している。

e 大学生向け奨学金(「ペル・グラント」)の拡大支給

低収入の学生を引き続き援助するため、ペル・グラント(Pell Grant)の最高支給額を一人当たり年4,050ドル(2005年現在)から毎年100ドルずつ段階的に引き上げ、2010年には4,550ドルとする。その支出にあてるため、ブッシュ大統領は、今後10年にわたり、150億ドル以上予算要求額を増額すると述べた。2006年度は推定550万人がペル・グラントを利用して高等教育を受ける。実際、多くの中低所得層の学生は、高等職業技術の取得もしくは質の高い高等教育を受けるため、ペル・グラントに頼っており、ペル・グラント受給者の40%近くは、コミュニティ・カレッジの生徒である。