

## 第2章 各国にみる労働施策の概要と最近の動向

### アメリカ

(参考) 1ドル=87.78円 (2010年期中平均)

#### 1 経済情勢

アメリカ経済は2007年以降のサブプライム住宅ローン問題に端を発する住宅金融市場の混乱、エネルギー価格高騰等の影響を受けた個人消費の減速等からの内需の落ち込みにより、2007年12月から景気後退局面に入り、2009年1～3月期には前期比年率▲4.9%と大

幅なマイナス成長を記録した。その後2009年7～9月期にはプラス成長に転じている。

#### 2 雇用・失業対策

##### (1) 雇用・失業情勢

失業率は、2004年以降、低下傾向が続き2006、2007年は4.6%となったが、その後失業率は上昇に転じた。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10.1%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。その後も9パーセント台の高い水準で推移している。非農業部門

〈表3-1-1〉 米国の実質GDP成長率

年月	2006	2007	2008	2009				2010			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	2.7	1.9	0.0	-2.6	-4.9	-0.7	1.6	5.0	3.7	1.7	2.6

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3-1-2〉 米国の雇用・失業の動向

年月	2006	2007	2008	2009				2010			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
労働力人口	151,428	153,124	154,287	154,142	154,236	154,671	154,253	153,663	153,602	154,147	153,956
就業者数	144,427	146,047	145,362	139,877	141,570	140,330	139,331	138,315	138,721	139,276	139,212
失業者数	7,001	7,078	8,924	14,265	12,666	14,341	14,922	15,349	14,882	14,871	14,744
失業率	4.6	4.6	5.8	9.3	8.2	9.3	9.7	10.0	9.7	9.6	9.6
16～19歳	15.4	15.7	18.7	24.3	21.6	23.3	25.3	26.9	25.7	25.9	26.1
20～24歳	8.2	8.2	10.2	14.7	13.2	14.8	15.3	15.8	15.8	15.7	15.1

資料出所 連邦労働省労働統計局(BLS)ホームページ

〈表3-1-3〉 米国における産業別非農業部門雇用者数の推移

年	2006	2007	2008	2009
非農業部門雇用者数計	136,086 (2,383)	137,598 (1,512)	136,790 (-808)	130,807 (-5,983)
鉱業	684 (56)	724 (40)	767 (43)	694 (-73)
建設業	7,691 (355)	7,630 (-61)	7,162 (-468)	6,016 (-1,146)
製造業	14,155 (-71)	13,879 (-276)	13,406 (-473)	11,847 (-1,559)
耐久財	8,981 (25)	8,808 (-173)	8,463 (-345)	7,284 (-1,179)
非耐久財	5,174 (-97)	5,071 (-103)	4,943 (-128)	4,563 (-380)
卸売・小売業、運輸業、公益事業	26,276 (317)	26,630 (354)	26,293 (-337)	24,906 (-1,387)
小売業	15,353 (74)	15,520 (167)	15,283 (-237)	14,522 (-761)
情報産業	3,038 (-23)	3,032 (-6)	2,984 (-48)	2,804 (-180)
金融、保険、不動産業	8,328 (175)	8,301 (-27)	8,145 (-156)	7,769 (-376)
専門・対企業サービス	17,566 (612)	17,942 (376)	17,735 (-207)	16,579 (-1,156)
労働者派遣業	2,637 (88)	2,597 (-40)	2,348 (-249)	1,823 (-525)
教育、医療、福祉	17,826 (454)	18,322 (496)	18,838 (516)	19,193 (355)
娯楽業、宿泊・飲食業	13,110 (294)	13,427 (317)	13,436 (9)	13,077 (-359)
その他サービス	5,438 (43)	5,494 (56)	5,515 (21)	5,367 (-148)
政府	21,974 (170)	22,218 (244)	22,509 (291)	22,555 (46)

資料出所 連邦労働省労働統計局(BLS)ホームページ

(注) カッコ内は前年との差。

雇用者数は2008年から2009年の2年間に870万人弱減  
少した。2010年に入り、非農業部門雇用者数は増加に  
転じているものの、2010年1月から12月までの増加数  
は90万人強に留まっている。

〈表3-1-4〉非農業部門雇用者数・失業者数・失業率の月次推移

	非農業部門雇用者数(千人)		うち民間部門(千人)		失業者数(千人)		失業率(%)	
	対前月差		対前月差		対前月差		対前月差	
2008年1月	137,996	(13)	115,610	(4)	7,653	(-11)	5.0	(0.0)
2008年2月	137,913	(-83)	115,482	(-128)	7,441	(-212)	4.8	(-0.2)
2008年3月	137,841	(-72)	115,395	(-87)	7,781	(340)	5.1	(0.3)
2008年4月	137,656	(-185)	115,209	(-186)	7,606	(-175)	4.9	(-0.2)
2008年5月	137,423	(-233)	114,969	(-240)	8,398	(792)	5.4	(0.5)
2008年6月	137,245	(-178)	114,752	(-217)	8,590	(192)	5.6	(0.2)
2008年7月	137,014	(-231)	114,487	(-265)	8,953	(363)	5.8	(0.2)
2008年8月	136,747	(-267)	114,170	(-317)	9,489	(536)	6.1	(0.3)
2008年9月	136,313	(-434)	113,736	(-434)	9,557	(68)	6.2	(0.1)
2008年10月	135,804	(-509)	113,245	(-491)	10,176	(619)	6.6	(0.4)
2008年11月	135,002	(-802)	112,458	(-787)	10,552	(376)	6.8	(0.2)
2008年12月	134,383	(-619)	111,822	(-636)	11,344	(792)	7.3	(0.5)
2009年1月	133,563	(-820)	110,981	(-841)	11,984	(640)	7.8	(0.5)
2009年2月	132,837	(-726)	110,260	(-721)	12,737	(753)	8.2	(0.4)
2009年3月	132,041	(-796)	109,473	(-787)	13,278	(541)	8.6	(0.4)
2009年4月	131,381	(-660)	108,700	(-773)	13,734	(456)	8.9	(0.3)
2009年5月	130,995	(-386)	108,374	(-326)	14,512	(778)	9.4	(0.5)
2009年6月	130,493	(-502)	107,936	(-438)	14,776	(264)	9.5	(0.1)
2009年7月	130,193	(-300)	107,649	(-287)	14,663	(-113)	9.5	(0.0)
2009年8月	129,962	(-231)	107,434	(-215)	14,953	(290)	9.7	(0.2)
2009年9月	129,726	(-236)	107,221	(-213)	15,149	(196)	9.8	(0.1)
2009年10月	129,505	(-221)	106,971	(-250)	15,628	(479)	10.1	(0.3)
2009年11月	129,450	(-55)	106,937	(-34)	15,206	(-422)	9.9	(-0.2)
2009年12月	129,320	(-130)	106,835	(-102)	15,212	(6)	9.9	(0.0)
2010年1月	129,281	(-39)	106,793	(-42)	14,842	(-370)	9.7	(-0.2)
2010年2月	129,246	(-35)	106,772	(-21)	14,860	(18)	9.7	(0.0)
2010年3月	129,438	(192)	106,916	(144)	14,943	(83)	9.7	(0.0)
2010年4月	129,715	(277)	107,145	(229)	15,138	(195)	9.8	(0.1)
2010年5月	130,173	(458)	107,193	(48)	14,884	(-254)	9.6	(-0.2)
2010年6月	129,981	(-192)	107,258	(65)	14,593	(-291)	9.5	(-0.1)
2010年7月	129,932	(-49)	107,351	(93)	14,637	(44)	9.5	(0.0)
2010年8月	129,873	(-59)	107,461	(110)	14,849	(212)	9.6	(0.1)
2010年9月	129,844	(-29)	107,570	(109)	14,746	(-103)	9.6	(0.0)
2010年10月	130,015	(171)	107,713	(143)	14,876	(130)	9.7	(0.1)
2010年11月	130,108	(93)	107,841	(128)	15,041	(165)	9.8	(0.1)
2010年12月	130,229	(121)	107,980	(139)	14,485	(-556)	9.4	(-0.4)

資料出所 連邦労働省労働統計局 “Current Employment Statistics”、“Current Population Survey”

(注1) 雇用者数の数値の2010年12月分は速報値。

(注2) 季節調整済値。

## (2) 雇用・失業対策の実施機関・概要

アメリカにおける雇用・失業対策は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）が雇用・失業対策行政を所掌している。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、クリントン大統領時代の1998年に制定された労働力投資法（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・キャリア・センター (One-stop Career Center、州によってはワンストップ・センター (One-stop Center) と呼ばれている)を各州が整備することが規定された。(ただし、一部のワンストップ・キャリア・センターにおいては一部のサービスのみ提供されている。)これ以降、連邦政府の指導のもと各州でワンストップ・キャリア・センターの整備が進められ、現在、全国で約3,000か所運営されている。州によってはEmployment Office, Job Centerなどとも呼ばれ、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、民間従業者なども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、ワンストップ・キャリア・センターの運営は各地域に設立された労働力投資委員会 (WIB) から委託を受けた委託機関 (Agency) 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 (連邦労働省の2008会計年度予算では、州職業サービス業務取扱事務費 (Employment Service Grants to States) に約6億9千万ド

ル計上している)。

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、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、コミュニティー・カレッジ<sup>2)</sup>、民間の自動車学校、コンピュータ学校などがある。

### (3) 若年者雇用対策

市場原理重視かつ自助原則の国柄であり、若年者のみに焦点を当てた雇用対策は少ない。ただし、社会的に不利な立場に置かれた若者に対しては、ジョブ・コアにより、13.5億ドルもの予算を投入するなど、積極的な働きかけを実施している。

#### a ジョブ・コア (Job Corps)

経済的に不利な立場にある16~24歳の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若者に対する教育・職業訓練プログラムである。連邦労働省が管理し、全国124か所のセンターの大半はNPO法人や民間企業が受託して運営している。また、他のセンターは農務省、内務省と労働省との取り決めに基づき、国内の公有地・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運営されている。

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>3)</sup>を用

- 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) 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。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。
- 3) キャリア開発サービスシステムは、以下の4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、自己開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。

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。修了した者は高校卒業又は同等の学位を得ることができる。

2010年6月までの1年間に、102,411人が受講し、うち新規受講者は58,389人である（連邦労働省“Workforce System Results April 1-June 30, 2010”）。

#### b 労働力投資法若年プログラム (WIA Youth Formula-Funded Grant Programs)

ワンストップ・キャリア・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給付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(WIB)が決めるため、各地域によって異なる。

2010年6月までの1年間に、303,248人が利用している（連邦労働省“Workforce System Results April 1-June 30, 2010”）。

#### c 若年者に対する雇用機会税控除 (Work Opportunity Tax Credit : WOTC)

雇用機会税控除(WOTC)は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。このうち16、17歳で過去に就労したことが無く、5月1日から9月15日の間雇用される者で、連邦住宅開発省又は連邦農務省が指定したエンパワメント・ゾーン(Empowerment Zone)<sup>4)</sup>又は再生地域(Renewal Community)に居住する者を雇い入れた場合、年額3,000ドルまでの賃金に対して、120時間以上400時間未満就業した場合には賃金の25%、400時間以上就業した場合には賃金の40%が法人税から控除される。

#### (4) 高齢者雇用対策

米国においては、高齢者を対象とした雇用施策は、高齢者地域社会サービス雇用事業がある。

##### a 高齢者地域社会サービス雇用事業 (Senior Community Service Employment Program : SCSEP)

###### (a) 概要

高齢者地域社会サービス雇用事業(SCSEP)は、1965年アメリカ高齢者法第5編(Title V of the Older Americans Act of 1965)に基づくプログラムである。高齢者地域社会サービス雇用事業は、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。

###### (b) 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>5)</sup>の125%（3人世帯の場合年22,888ドル(約201万円)）を超えない者。

###### (c) 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(約636円))、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。

■ 4) 1993年～2009年の間、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たもの。

■ 5) 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)をもとに決めているもの。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。

## (d) 利用実績等

2010年6月までの1年間に、103,642人が利用している（連邦労働省“Workforce System Results April 1-June 30, 2010”）。

## (5) 失業保険制度等

a 失業保険制度<sup>6)</sup>

## (a) 制度の概要

連邦失業税法（Federal Unemployment Tax Act）で定められた制度の適用範囲の下、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。制度の主要な目的は、①非自発的失業者に対する一時的所得補償②景気後退期における経済の安定確保であり、やむを得ない理由なき自発的失業者に対する給付は通常行われない。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>7)</sup>。

## (b) 根拠法令

連邦失業税法（Federal Unemployment Tax Act）及び社会保障法（Social Security Act）第3編、第9編及び第12編である。連邦失業税法は制度の適用範囲を定め、各州のプログラムに一定の要件を課すが、受給資格、欠格条項、給付額、支給期間等制度の具体的詳細については州が決定する。また社会保障法は、各州への連邦補助金等に関する規定を定めている。

## (c) 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。

## (d) 財源

事業主負担の連邦失業保険税（Federal Unemployment Insurance Tax）及び各州の失業保険税（アラスカ、ニュージャージー、ペンシルベニアの3州のみ本人負担がある。）。各州の失業保険税は通常行われる26週の（本来の）失業給付の財源として、連邦失業保険税は給付期間延長にかかる給付の財源<sup>8)</sup>、各州の失業保険制度の監督事務経費及び州の失業給付に関わる貸付の財源として用いられている。

## (e) 保険料率

連邦失業保険税は、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6.2%とされている。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<sup>9)</sup>（適用される州の失業保険税率に関わらず）5.4%分が控除され<sup>10)</sup>、0.8%となる。失業保険税の全米平均税率は、2010会計年度（2009年10月～2010年9月）において、課税対象賃金の2.82%、賃金総額の0.83%である。

各州の失業保険税率は州ごとに異なり、また、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<sup>11)</sup>の上限も各州により異なる（年7,000～36,800ドル）。なお、各州は個別に州失業保険税を財源とした失業保険基金を設けており、失業給付が増加した際も給付できるようにしている。失業保険基金が枯渇した場合には連邦政府から借

■ 6) 詳細については14ページ特集第1章アメリカ3(1)を参照のこと。

■ 7) 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。

■ 8) 具体的には延長給付（Extended Benefits）の50%は連邦政府が負担（残り50%は州が負担。ただし、2009年2月に成立した2009年米国再生再投資法（American Recovery and Reinvestment Act of 2009）及びその後の延長措置により2012年1月4日までの時限措置で連邦政府が100%負担）、EUC 2008（150ページ(j)を参照。）は連邦政府が100%負担。

■ 9) 例えば、一部の州では役員は適用除外とされており、州失業保険税は徴収されないこととなっているが、連邦失業保険税は役員に対しても適用対象となっており、これらの者の7,000ドルまでの賃金に対しては6.2%の連邦失業保険税が徴収される。

■ 10) 連邦失業税法Sec. 3304で定められる労働長官が認可する州失業保険プログラムに関する保険税は、州の失業保険税の適用税率が5.4%のいずれか低いほうまでが連邦失業保険税の控除対象となる。また、同法Sec. 3303で定められた算定法を満たす場合には、実際の州失業保険税の適用税率に関わらず最大5.4%までが連邦失業保険税の控除対象となる。

■ 11) 州によっては、労働者に対する食事等の現物支給を賃金に含めている場合もある。

り入れることとなる<sup>12)</sup>。

(f) 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。

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(e)で述べたように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。

(g) 対象労働者

対象となる労働者は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。

(h) 給付内容

失業手当のみ（州によっては扶養者増額有）で所得税の課税対象である。

(i) 受給要件

州ごとに異なる。一般的には、①離職前直近5四半期中最初の4四半期間<sup>13)</sup>中に一定の雇用期間及び給

与所得があること、②求職の能力及び意欲があること、③離職理由が懲戒解雇又は自己都合でないこと、などとなっている。なお、①の条件は緩く、短期間・短時間の労働を行っている者も広く対象とされている<sup>14)</sup>。

(j) 受給期間

支給期間は特に連邦法上での定めはなく、州ごとに異なるが、大部分の州で26週を上限としている。ただし、失業率が高い場合には州法に基づき延長給付（extended benefits）が13週間または20週間追加で支給されることとされている<sup>15)</sup>。また、2012年1月3日までの時限措置として連邦政府による経済対策の一環として緊急失業補償（Emergency Unemployment Compensation 2008、以下「EUC 2008」と言う。）として給付が行われており、延長に必要な連邦政府補助の受入れ判断をした州では、州の失業率の水準等により、下記の表のように最長で99週まで給付されることとされている。なお、延長給付はEUC 2008が受けられる者の場合、EUC 2008による給付期間を使い果たした後には支払われる。

〈表3-1-5〉失業保険の給付期間

	基本	州の状況に応じた追加措置	
既存の給付			
本来給付	26週		
延長給付 (Extended Benefits)		13週または20週	
2008年以降の景気後退を受けて追加された給付 (EUC(Emergency Unemployment Compensation)2008)			
2008年6月の措置	13週		
2008年11月の措置	7週	13週(失業率が6%超の州に限る)	
2009年11月の措置	14週	6週(失業率が8.5%超の州に限る)	
計	60週	39週	最大99週

(k) 給付水準

給付水準は州ごとに異なるが、多くの州で州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

■ 12) 連邦政府からの借入れは通常年利3.9%であるが、2010年末までは無利子となっている。なお、返済の際には、利子部分は州失業保険税及び州失業保険基金から支出できないこととされている。  
 ■ 13) 多くの州で、この条件に代えて直近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。  
 ■ 14) 州における具体例は17ページ特集第1章アメリカ3(1)のコラムを参照のこと。  
 ■ 15) 延長給付は失業率が高い状況下において失業給付期間が終了した失業者に対して支払われる給付であり、延長給付の支給が行われる条件は州が各自で設定している。通常は13週であるが、失業率が特に高い場合には更に7週追加給付を行い、20週給付を行っている州もある。

(週5ドル～629ドル程度(約439～55,200円)(扶養者増額込みでは最大で943ドル(約82,800円)))。

### (l) 待機期間

州ごとに異なる。ゼロ～1週間程度。

### (m) 給付に際しての手続き

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>16)</sup>、働いていた州の規定に基づき支給されることになる。

## b 貿易調整支援

### (Trade Adjustment Assistance : TAA)<sup>17)</sup>

貿易調整支援(TAA)は、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。1974年貿易法に基づく制度で、2009年2月に成立した2009年貿易及びグローバル化に伴う調整・支援法(Trade and Globalization Adjustment Assistance Act of 2009)により2009年5月18日以降2011年2月12日までの申請に関しては対象者・給付が拡充されている。以下では、拡充後の内容を示す。

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。また、フルタイムの職業訓練を受けている場合、失業保険の給付が終了した後、失業保険の給付期間と合わせて最大で130週(事前訓練<sup>18)</sup>)を受ける場合には最大156週)の貿易再調整手当(Trade Readjustment Allowances : TRA)を受給することができる。支給額は失業

保険給付額と同額である。なお、近いうちに再雇用されると考えられる場合、保有する技能により早期の就職ができると判断された場合、年金の受給権が2年以内に発生する場合、健康上の事由や空きがない等により訓練が受けられない場合、訓練が存在しない場合には州当局の判断により訓練を受けなくても手当の受給が可能である。

さらに、求職費用として経費の100%(最大1,500ドル)、引越費用として経費の100%(最大連邦政府職員に認められている基準額まで)及び最大1,500ドルの一時金再就職支援等のほか、保険料の80%(2011年3月以降は65%)相当の医療保険税額控除(Health Coverage Tax Credit : HCTC)<sup>19)</sup>を受ける事ができる。

50歳以上の者は再雇用貿易調整支援(Reemployment Trade Adjustment Assistance : RTAA)を受ける事ができる<sup>20)</sup>。これは①フルタイムで勤めている、②週20時間以上勤務をしており、かつ貿易調整支援(TAA)プログラム認定の訓練を受けている、の①②いずれかを満たす者で、かつ年収が55,000ドル未満の者に対し、解雇前の年収と現在の年収の差額の50%を2年間、最大で12,000ドル給付するものである。

## c COBRA(失業期間中の医療保険保障)とその補助<sup>21)</sup>

米国における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がある。その他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も多い<sup>22)</sup>。このように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 : Con-

- 16) 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、という項目がある。
- 17) 詳細については22ページ特集第1章アメリカ3(2)を参照のこと。
- 18) 職業訓練を受けるに当たり必要な知識・技能がないと見なされる場合に行う訓練。
- 19) 貿易調整支援(TAA)などの受給者や年金給付保証公社(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、国内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80%(2011年2月分までの措置。2011年3月分以降は65%)を連邦政府が補助する制度である。
- 20) 2009年改正前は代替的貿易調整支援(Alternative Trade Adjustment Assistance : ATAA)と呼ばれていた。2009年改正により、時限措置として貿易調整支援(TAA)の訓練が受講可能となったほか、手続の簡素化、給付の拡大が行われている。
- 21) 詳細については33ページ特集第1章アメリカ3(5)を参照のこと。

solidated 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。

#### (a) COBRAの内容

失業直前に勤務していた企業(20名以上<sup>23)</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出来る。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)。

#### (b) 2009年米国再生・再投資法による支援

2008年9月1日から2010年5月31日の間に失業し、かつ課税所得が12万5,000ドル(個人)及び25万ドル(世帯)以下の人に対して、最大で15か月間、労働者本人が負担する額が失業する前に加入していた医療保険の保険料の35%に軽減されている。この場合、残りは事業主などの医療保険提供者が負担しているが、負担分は課税控除によって償還されるため、実質的には連邦政府が負担している。期間は最大15か月<sup>24)</sup>。

### (6) 職業能力開発対策

#### a 概要

米国においては、各州及び地域が職業能力開発を主に担っている。各地域の職業能力開発の中心には労働力投資委員会(WIB)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。

#### b 労働力投資法プログラムによる職業能力開発対策

##### (a) 概要

アメリカにおける公共職業安定所であるワンストップ・キャリア・センターを通して、各地域レベルで創

設された労働力投資委員会(WIB)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。ワンストップ・キャリア・センターは、1998年に制定された労働力投資法(Workforce Investment Act of 1998: WIA)により全米各州に整備されている。同法の中で、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。

##### (b) 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148ページ2(3)bを参照のこと。

##### (c) 管理運営機関

労働力投資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。

##### (d) 実施内容

ワンストップ・キャリア・センターの提供サービスは、①コアサービス、②集中サービス、③職業訓練の三層構造で、全ての対象者に共通のものとなっている。①コアサービスだけでは仕事が見つからない失業者向けに②集中サービスがあり、①コアサービスと②集中

■ 22) 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280ページ定例報告第3章アメリカ2(3)c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。

■ 23) 20名未満の企業に対しては、40州+DCが"mini-COBRA"を提供している。

■ 24) 当初は最大9か月であったが、2010年防衛総省歳出法(The Department of Defense Appropriations Act, 2010)により15か月間に延長された。

サービスの両方を受けても就業機会を得られない場合の最後の手段として③職業訓練がある。

①コ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（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アセスメント、利用可能なサービスの情報、就職後の若干のフォローアップサービスなどが含まれる。また、②集中サービスには、総合的アセスメント、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などがある。

③職業訓練においては、労働力投資法の成立・施行に伴い、2000年7月よりパウチャー制度の一種である個人訓練勘定（ITA：Individual Training Account）が導入された。ワンストップ・キャリア・センターで提供される情報資源を用いただけでは就職できなかった人にも、ITAを用いる公的職業訓練の必要性が認められ、ITAが与えられる。対象者はワンストップ・キャリア・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。連邦政府は、ITAを受給するためにはアからウの要件のいずれかを満たす必要があると定めている。

ア コアサービスを受けた後、最低1回の集中サービスを受け、それらのサービスでは職を得ること又は維持することができないと認定されたこと。

イ 面接、評価又は鑑定及びケースマネジメントの後、ワンストップ・キャリア・センターの運営者又はパートナーによって、訓練サービスを受ける必要があり、かつ、選択した訓練プログラムを修了する技能と資格があると認定されたこと。

ウ 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すること。

なお、イに該当する場合を除き、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WIAによる援助が必要であることが要件とされている。他の資金源とは、州の訓練補助金、貿易調整支援（TAA）、ペル奨学金などであ

る。

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

#### (a) 概要

職場での職業訓練（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を確保を図るため、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。

#### (b) 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。

#### (c) 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。

#### (d) 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<sup>25)</sup>。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。

### d ペル奨学金（Pell Grant）

ペル奨学金は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

■ 25) 例えば、ニュージャージー州では、製造業の雇用主に対し、訓練生受入後26週間経過後と52週間経過後に1人につき2,500ドルずつ給付する制度がある。

(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、難民などである必要がある。2010年7月1日～2011年6月30日までの1年度における最大支援額は5,550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。

### e 州独自の失業者に対する職業能力開発

失業保険給付は149ページ2(5)でも述べたように州が基本的な制度設計をしており、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州がある。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。具体例は50ページ特集第1章アメリカ5(8)のコラムを参照のこと。

なお、2009年5月に労働省は、失業者向け教育機会を拡充するため、この枠組みの要件緩和を各州に要請する通達を出している。

## (7) 外国人労働者対策<sup>27)</sup>

### a 制度の概要

米国の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および非移民(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。

### b 受入れが許可される範囲及び許可要件 (又は審査基準)

#### (a) 移民ビザ

##### ア グリーンカード(永住権)

雇用関係の移民ビザは、以下の(ア)～(オ)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14万人という枠が設けられており、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。

##### (ア) 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。

##### (イ) 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。

##### (ウ) 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であり、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。(イ)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。

■ 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“Federal Student Aid Handbook”(http://www.ifap.ed.gov/ifap/byAwardYear.jsp?type=fsahandbook&awardyear=2009-2010)のChapter 3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(2009)「2008～2009年海外情勢報告」特集アメリカを参照のこと。

(㉔) 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。

(㉕) 投資家

一定要件を満たした投資家に与えられる。

(b) 非移民ビザ

ア 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<sup>28)</sup>。

イ 専門的・技術的分野以外

(ア) 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>29)</sup>が必要である。

(イ) 農業以外の季節的・一時的労働者 (H-2B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。

C 帰国奨励、規制強化策等

1986年の移民法改正により、新たに労働者を雇用する際に本人(米国人を含む。)のアメリカでの就労の権利の有無をチェックすることを使用者に義務付けた

1988年6月から、不法移民を故意に雇用すると処罰の対象となる。

1996年には、密入国者に対する厳罰化など不法移民の取り締まり強化等を内容として移民法が改正された(1997年4月施行)。

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)の上昇率は、2004年の2.1%から、2006年には4.3%まで上昇したが、その後鈍化して2009年は1.5%となった。

〈表3-1-6〉米国の賃金、消費者物価上昇率及び労働時間の推移

年	2004	2005	2006	2007	2008	2009
消費者物価上昇率	2.7	3.4	3.2	2.8	3.8	-0.4
週当たり労働時間(民間非農業)	33.7	33.8	33.9	33.9	33.6	33.1
所定外労働時間(製造業)	4.6	4.6	4.4	4.2	3.7	2.9
週当たり賃金(民間非農業)	529.09	544.33	567.87	590.04	607.95	617.11
賃金上昇率(名目)	2.1	2.9	4.3	3.9	3.0	1.5

資料出所 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、週当たり賃金(民間非農業)の前年比伸び率。

〈表3-1-7〉米国の労災死者数の推移

年	2006	2007	2008	2009(速報値)	
				人数	構成比
死亡災害者数	5,840	5,657	5,214	4,340	100.0
民間	5,320	5,112	4,670	3,890	89.6
農林水産業	655	585	672	551	12.7
鉱業	192	183	176	101	2.3
建設業	1,239	1,204	975	816	18.8
製造業	456	400	411	304	7.0
卸売業	222	207	180	186	4.3
小売業	359	348	301	291	6.7
運輸・倉庫業	860	890	796	579	13.3
公益事業	53	34	37	17	0.4
情報産業	66	79	47	32	0.7
金融・保険業	44	46	24	30	0.7
不動産・賃貸業	82	73	82	71	1.6
専門・対企業サービス業	381	399	403	394	9.1
専門・科学・技術サービス業	78	77	69	80	1.8
教育産業	49	34	28	25	0.6
医療・社会サービス業	129	115	113	111	2.6
芸術・娯楽業	80	96	92	76	1.8
宿泊・飲食業	185	164	146	140	3.2
その他サービス業	183	175	178	166	3.8
政府	520	545	544	450	10.4

資料出所 連邦労働省労働統計局 "Census of Fatal Occupational Injuries"  
(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。

■ 28) なお、2008年の金融危機時に実施された不良資産買取りプログラム(TARP: The Troubled Assets Relief Program)を受けている企業はH-1Bビザによる労働者を雇用することに制約を加えられている。  
■ 29) 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。

## (2) 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 of 1938：FLSA）によるもので、労働省賃金時間部が所掌する。州によっては連邦最賃を上回る額を州法で定めており、この場合は州法が優先される。

2009年7月24日、米国労働省は、連邦最低賃金を7.25ドル（約636円）に引き上げた。これは2007年の法改正による段階的引き上げの最後の改定である。

なお、近年の最低賃金額は下表のとおり。

〈表3-1-8〉近年の連邦最賃の引き上げ時期と額

年	月 日	最賃水準
1981年	1月1日	3.35ドル
1990年	4月1日	3.80ドル
1991年	4月1日	4.25ドル
1996年	10月1日	4.75ドル
1997年	9月1日	5.15ドル
2007年	7月24日	5.85ドル
2008年	7月24日	6.55ドル
2009年	7月24日	7.25ドル

資料出所 米国労働省

※1997年～2007年の約10年間は改定なし。

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。詳しくは156ページ(3)bを参照のこと。

## (3) 労働時間制度

連邦公正労働基準法（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。なお、連邦最低賃金と同様に、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。

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）<sup>30)</sup>。

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」、「コンピュータ・技術者エグゼンプト」及び「外商エグゼンプト」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。なお、コンピュータ・技術者エグゼンプト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が基準とされている。

### (a) 管理職エグゼンプト

#### (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 通常的に、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

■ 30) 連邦公正労働基準法Sec. 13(a)(1)及び(17)。

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 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 Exemption)

学識専門職エグゼンプト(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ト(知的創造が必要であると見なされる職種に適用)がある。

#### (d) コンピュータ・技術者エグゼンプト

##### (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を対象としている。

### 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

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。

### (4) 解雇規制<sup>31)</sup>

#### 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合わせて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

31) 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No39)」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。

方裁判所 (U.S. District Court) に求めることができる。

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。

### (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

## 4 労使関係施策

### (1) 労使団体

#### a 労働組合員数及び組織率

労働組合組織率は2008年(12.4%)を直近のピークとして2年連続で低下した。民間部門に比べ政府部門における組織率が高くなっている。

〈表3-1-9〉米国の労働組合組織率

(千人、%)

年	2009			2010		
	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	124,490	15,327	12.3	124,073	14,715	11.9
男女別						
男性	63,539	8,441	13.3	63,531	7,994	12.6
女性	60,951	6,887	11.3	60,542	6,722	11.1
人種別						
白人	101,581	12,330	12.1	101,042	11,865	11.7
黒人もしくはアフリカ系アメリカ人	14,127	1,966	13.9	14,195	1,896	13.4
アジア系	5,847	664	11.4	5,900	645	10.9
ヒスパニックもしくはラテン系	18,034	1,841	10.2	18,263	1,820	10.0
勤務形態別						
フルタイム労働者	98,820	13,602	13.6	99,531	13,125	13.2
パートタイム労働者	24,431	1,698	7.0	24,351	1,560	6.4
職業別						
管理・専門的職業	44,845	6,027	13.4	44,871	5,867	13.1
管理職	16,978	822	4.8	16,684	782	4.7
専門職	27,867	5,206	18.7	28,187	5,085	18.0
サービス職	22,364	2,588	11.6	22,463	2,467	11.0
販売・事務職	30,998	2,231	7.2	30,673	2,113	6.9
農林水産、建設、保守職	11,231	1,989	17.7	10,879	1,808	16.6
製造・運輸職	15,052	2,492	16.6	15,186	2,460	16.2
産業別						
民間	103,357	7,431	7.2	103,040	7,092	6.9
鉱業	662	57	8.6	695	55	8.0
建設業	6,613	958	14.5	6,103	801	13.1
製造業	13,454	1,470	10.9	13,252	1,418	10.7
卸売・小売業	17,851	937	5.3	17,800	860	4.8
運輸、電気・ガス・水道業	5,162	1,144	22.2	5,195	1,134	21.8
情報産業	2,790	280	10.0	2,743	265	9.6
金融・その他	8,236	150	1.8	8,072	160	2.0
専門的・事業所向けサービス	11,325	256	2.3	11,738	315	2.7
教育・医療・福祉	19,269	1,655	8.6	19,804	1,608	8.1
娯楽業、宿泊・飲食業	11,352	349	3.1	11,111	301	2.7
その他サービス	5,598	164	2.9	5,397	158	2.9
政府	21,133	7,896	37.4	21,033	7,623	36.2

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)<sup>32)</sup>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)<sup>33)</sup>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若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、ここ数年争議件数が20件前後で推移していたものの、2009年には5件と、1947年の統計開始以来最低の水準となった。参加人員、労働損失日数も共に1947年の統計開始以来最低の水準となった。

〈表3-1-10〉米国の労働争議件数等の推移

年	(件、千人、千人日)								
	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
争議件数	54	44	31	39	22	20	21	15	5
参加人員	324	185	192	394	100	70	189	72	13
労働損失日数	7,079	5,926	5,771	20,419	1,736	2,688	1,265	1,954	124

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。

## 5 労働施策をめぐる最近の動向

### (1) 労働組合の組織化に関する法案審議

労働組合を支持基盤の一つとする民主党が2008年の選挙に勝利したのを受けて、労働組合の組織化を容易にすることを目指した労働者自由選択法案が2009年3月に議会に提出された。

労働者自由選択法案 (法案番号: 上院S.560, 下院H.R.1409) は、組合結成要件に関して、現状が労働者の3割の署名と全国労使関係局 (National Labor Relations Board: NLRB) 実施の無記名選挙 (労働者の5割の賛成)、もしくは労働者の5割の署名と使用者の自

発的承認が必要なのに対し、労働者の5割の署名を得れば、NLRB選挙を経ずに、かつ使用者の承認の如何に関わらず成立することができるとしている。

また、労組結成後の協約締結に関して、現状が使用者側には協約締結で合意に至る義務はない (労組を結成しても無協約のままでは意義が薄い) のに対し、労組結成後90日以内に協約締結に至らない場合、労使いずれからも連邦斡旋調停局 (Federal Mediation and Conciliation Service: FMCS) に調停の申立てが可能となり、さらに、調停開始後30日以内に合意に達しない場合には拘束力のある仲裁に付され、仲裁結果は2年間の効力を有することとしている。

なお、罰則として、現状が解雇又は差別によるバックペイの支払い (逸失賃金相当額) により違反したほうが得と考える使用者があるとの指摘があるのに対し、同法案は①使用者による解雇、差別、妨害活動がある場合、NLRBは裁判所に停止命令を求めなければならない、②解雇又は差別によるバックペイを3倍に引き上げる、③使用者が権利侵害を故意に繰り返し行った場合の罰金を設定 (最高2万ドル) することが可能となる、としていた。

しかしながら、共和党のみならず民主党の中道派からも反対が相次いだことにより、上院で法案の通過に必要な60人の賛成を得る見通しが得られなかった事から、法案の審議が進まず、さらには2010年の中間選挙で共和党が勝利を収めたことにより、労働組合の組織化に関する法案の成立は極めて困難な情勢となっている。

### (2) 金融危機に対応した雇用対策

#### a 雇用対策法による雇入れ促進策

2010年3月に、雇用改善のための採用インセンティブ法 (Hiring Incentives to Restore Employment (HIRE) Act) に基づく制度で、2010年2月4日から12月31日までの間に新規に労働者 (雇入れ日までの60日

■ 32) AFL-CIO (アメリカ労働総同盟連合会) 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840万人。1995年に就任したスウィニー前会長の後任として、現在は2009年9月の定期大会で会長に選出されたリチャード・トラムカ氏 (前書記長) が会長を務めている。

■ 33) 「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。

間における労働時間の合計が40時間を超えない者に限る。)を雇い入れた企業に対し助成を行うものである。

企業に対する助成としては、対象労働者を雇い入れた企業について、雇い入れた労働者の2010年3月19日から2010年12月31日の間に支払われた給与に対する社会保障税事業主負担分(6.2%)を免除する。更に、この労働者が1年以上継続雇用された場合には、2011年に該当労働者1人当たり最大1,000ドルの法人税控除を行うというものである。

### b 2010年減税・失業保険再授權・雇用創出法(The Tax Relief, Unemployment Insurance Reauthorization, and Job Creation Act of 2010)の成立

2010年11月2日に行われた連邦議会の中選挙において、共和党が下院で過半数を獲得したほか、上院でも勢力を伸ばした。共和党は小さな政府と歳出削減による財政健全化を選挙戦の中で訴えていたこともあり、政府の役割を拡大し歳出増につながる失業保険や公的扶助制度に対しても厳しい対応をする可能性が指摘されている。

このような中、2010年12月6日に、オバマ大統領と共和党議会指導部は、共和党が以前から求めていた、ブッシュ前政権下で開始され、2010年末で期限を迎える所得税減税を全ての所得層で2年間延長し、その一方でオバマ政権が求めていた2010年11月30日に期限切れを迎えていたEUC 2008の13か月間延長と、勤労所得税額控除(EITC)の拡大措置の2年間延長に合意し、この合意内容は2010年減税・失業保険再授權・雇用創出法(The Tax Relief, Unemployment Insurance Reauthorization, and Job Creation Act of 2010)として2010年12月17日に成立した。同法の主な内容は、

- 所得税の減税措置を全ての所得層について、2012年まで2年間延長。
- 失業保険の給付期間を最大99週間とする措置(EUC 2008)を2012年1月3日まで延長。

- 社会保障税(Social Security Tax)<sup>34)</sup>の本人負担分を2011年に限り2パーセント・ポイント減税し、4.2%とする。
  - 勤労所得税額控除(EITC)など勤労者層を対象とした控除の時限措置を2012年まで2年間延長。
  - 相続税(Estate Tax)の減税措置を2011、2012年の2年間行う。
  - 企業に対し、2011年に行われた投資を100%経費として認めることや研究開発に関する税控除措置の2年間の延長などの優遇措置を実施。
- となっている。

### c 米国再生再投資法による雇用創出効果

大統領経済諮問委員会(Council of Economic Advisers: CEA)は、米国再生再投資法により、2010年第3四半期において、米国再生再投資法が実施されなかった場合に比べて、GDPは2.7%押し上げられ、270万～370万人の雇用の押し上げ効果があったと推計している。

### d 今後の見通し

景気刺激策による雇用創出はオバマ政権の優先課題の1つであったが、一連の施策による雇用創出・維持効果は一定のものに留まっている。

オバマ政権は景気刺激策の検討当時、当該施策によって約350万の雇用を維持・創出し、その結果2009年第3四半期の失業率(7.9%)をピークに雇用情勢は好転するとの見通しを表明してきたが、雇用統計上は依然としてほぼ全ての産業分野で雇用喪失が続き、その後も失業率が横ばいに留まるなど景気刺激策の効果を実感できる材料に乏しく、2010年の中間選挙で共和党が勝利した一因とも言われている。

主に共和党などから財政支出批判が出ている反面、民主党などからは追加的な景気刺激策を求める声も間断なく上がっており、政権は巨額の財政赤字との間で苦しい選択を迫られている。

■ 34) 日本の年金保険料に相当する。なお、この減税により減収となった保険料は一般会計から補填される。社会保障税の詳細については277ページ定例報告第3章アメリカ2(2)aを参照のこと。