

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。

(エ) 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。

(オ) 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。³⁷⁾

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³⁸⁾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っている。

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）。

■37) なお、2008年の世界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。

■38) 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。

(8) 雇用における平等の確保³⁹⁾

a 1964年公民権法

1964年公民権法 (The Civil Rights Act of 1964) 第7編第703条 (a) では、使用者 (employer) 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。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。

第7編における「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⁴⁰⁾。

b 1963年同一賃金法

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

は、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。

c 1967年雇用における年齢差別禁止法

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

d 1990年障害を持つアメリカ人法

1990年障害を持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990) の第1編では、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。

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、2001年以降2%台で推移していたが、

2006年には4.3%まで上昇した。その後次第に低下して2009年は1.5%となったが、2010年は3.2%となっている。

〈表3-1-8〉米国の賃金、消費者物価上昇率及び労働時間の推移

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
消費者物価上昇率	2.8	1.6	2.3	2.7	3.4	3.2	2.8	3.8	-0.4	1.6
週当たり労働時間 (民間非農業)	34.0	33.9	33.7	33.7	33.8	33.9	33.9	33.6	33.1	33.4
週当たり所定外労働時間 (製造業)	4.0	4.2	4.2	4.6	4.6	4.4	4.2	3.7	2.9	3.8
週当たり賃金 (民間非農業)	493.79	506.75	518.06	529.09	544.33	567.87	590.04	607.95	617.18	636.91
同上上昇率	2.7	2.6	2.2	2.1	2.9	4.3	3.9	3.0	1.5	3.2

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

労働災害の発生件数 (民間部門) は近年減少傾向にあ

り、2010年に93.3万件余りとなった。

〈表3-1-9〉米国の労働災害の件数

年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
労働災害発生件数 (千件)	1,355.8	1,238.5	1,191.1
うち民間部門 (千件)	1,315.9	1,259.3	1,234.7	1,183.5	1,158.9	1,078.1	965.0	933.2
労働災害死亡件数 (件)	5,575	5,764	5,734	5,840	5,657	5,214	4,551	4,547

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。2007年以前は政府は対象外。

注2：労働災害死亡件数の2010年の値は速報値。

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"

■39) 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。

■40) 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。

(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579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3-1-10〉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：連邦労働省

※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(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)⁴¹⁾。

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

■41) 連邦公正労働基準法Sec. 13(a)(1)及び(17)。

(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) 労災保険制度

a 概要

米国の労災保険制度は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険制度のガイドラインが定められている訳ではない。

b 管理運営主体

一般的な労災保険制度の場合、州当局であるが、3州においては裁判所が管理を行っている。保険の運営主体は州により異なり、州が運営する保険に加入する州(ワシントン州など)、州が運営又は州政府により認可された民間保険のいずれかに加入する州(カリフォルニア州など)、民間保険に加入する州(ニュージャージー州など)がある。なお上記に関わらず、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3州を除いて認められている。

c 財源

ワシントン州など2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。

d 制度の対象者

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。

e 最低加入期間

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働災害補償の給付対象外である。

f 給付内容

給付内容は州によって異なるが、多くの場合は以下のとおりとなっている。

(a) 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。

(b) 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、9州で支給期間が312日から500週間の間で限られている。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。

(c) 医療給付

医療給付は必要と見なされる限り給付される。

(d) 遺族年金

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。

(e) 物価スライド制

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。

1 ニュージャージー州における労災保険制度

a 根拠法令

ニュージャージー労働災害保険法（New Jersey Workers' Compensation Act）。

b 管理運営主体

労働・労働力開発局（Department of Labor and Workforce Development）が上記法令を所掌する。保険運営主体は州の認可を得た保険業者又は（自家保険においては）事業主。保険料率の設定は銀行保険局（Department of Banking and Insurance）の所管である。

c 財源

保険料。保険料率は事業の内容やこれまでの労働災害発生状況により州が定めている。

d 制度の対象者

雇われている労働者。会社役員が含まれる。独立事業主（Independent contractor）は加入対象とはならないが、連邦内国歳入庁や失業保険制度において労働者と見なされない場合であっても、労災補償制度では労働者と見なされ、労災保険の加入対象となる場合がある。

事業主は認可された保険業者が提供する保険に加入するか、自家保険を運営する必要がある。自家保険は事業主が政府組織である場合を除き、事前に州銀行保険局の承認が必要である。

e 給付内容

(a) 一時的な労働不能給付

7日以上労働不能な状況にある場合に給付される。給付額は労働者の平均週賃金の70%で、ニュージャージー州の平均賃金に応じた給付最高額（792ドル）及び最低額（211ドル）が定められている。給付期間は症状が安定期にあるとみなさ

れるまでだが、最大で400週とされている。

(b) 永久的な一部労働不能給付

一時的な労働不能給付の給付が終了した後、一部障害がある場合に支給されるもので、障害の度合いに応じた額が支払われる。

(c) 永久的な全面的労働不能給付

一時的な労働不能給付の給付が終了した後、就業が困難であると見なされる場合に支給される。給付額は当初450週支払われ、以降は引き続き全面的に労働が不能であると認められた場合のみ給付が継続される。給付額は労働者の平均週賃金の70%で、ニュージャージー州の平均賃金に応じた給付最高額（792ドル）及び最低額（211ドル）が定められている。

(d) 医療給付

必要で合理的な範囲の医療給付（調剤、入院等を含む）が全額支払われる。事業主・保険業者は医療提供者を指名する権利がある。

(e) 遺族給付

労働災害が原因で死亡した場合、死亡した労働者に扶養されていた遺族に対し、遺族給付が支給される。給付額は労働者の平均週賃金の70%で、ニュージャージー州の平均賃金に応じた給付最高額（792ドル）が定められている。これとは別に葬儀費用として最大3,500ドルが支払われる。

2 ノースカロライナ州における労災保険制度

a 根拠法令

労働災害保険法（Workers' Compensation Act）。

b 管理運営主体

ノースカロライナ州産業委員会（North Carolina Industrial Commission）が上記法令を所管する。保険運営主体は保険業者、自家保険基金⁴²⁾又は（自家保険においては）事業主。保険料率はノースカロライナ料率事務局（North Carolina Rate Bureau）により設定される。

c 財源

保険料。自家保険基金の保険料率は事業の内容、これまでの労働災害発生状況、賃金総額、労働者数に応じてノースカロライナ料率事務局が定める。

d 制度の対象者

加入対象となる事業主に雇用される労働者（家庭内労働者を除く）。会社役員や事業主は加入対象とならない場合もある。

加入対象となる事業主は3人以上（農業の場合10人以上）の常用労働者（会社役員等を含む。）を雇う事業主で、保険業者が提供する保険に加入するか、自家保険基金（Self-Insured Fund）に加入するか、自家保険を運営する必要がある。

e 給付内容

(a) 一時的な全面的労働不能給付

労働不能な状況にある場合に給付される。7日以上労働不能状態となった場合、労働者は給付を受けることができる。労働不能状態になってから7日までの給付は労働不能期間が21日以上になった場合に初めて支払われる。給付額は労働者の平均週賃金の2/3で、給付最高額（2011年に起きた事故に関しては836ドル⁴³⁾）及び最低額（同30ドル）が定められて

■42) 自家保険基金とは、基金加入者に対し労働災害補償に関する支払いを行う事業主組合である。

■43) ノースカロライナ州における平均賃金の110%で、毎年定められる。

いる。なお、賃金の上昇による給付額のスライドはない。

(b) 一時的な部分労働不能給付

労働災害後就業している場合で、労働災害前に比べ賃金が減少した場合、事故前の平均週賃金と事故後の週あたり賃金の差額の2/3又は給付最高額（836ドル）のいずれか低い額が給付される。なお、給付期間は最大で(a)による給付を含めて300週とされている。

(c) 永久的な一部労働不能給付

症状の回復が現状から見込めず永久的な一部障害が残存する場合に支給されるもので、障害の度合及び部位に応じた額が部位に応じた期間の間支払われる。なお、給付期間は最大で(a)による給付を含めて300週とされている。

(d) 永久的な全面的労働不能給付

両手・両腕・両足・両眼の視力が失われた場合に生涯支給される。給付額は(a)と同様。

(e) 医療給付

必要で合理的な範囲の医療給付（調剤、入院、リハビリ等を含む）が全額支払われる。一定の場合には、事業主・保険業者はノースカロライナ州産業委員会の承認を受けて医療提供者を指名する権利がある。医療処置を受けるために労働者が往復20マイル(32km)以上移動する場合、1マイル当たり55セントの移動手当が支給される。

(f) 遺族給付

労働災害が原因で事故発生後6年の間（又は障害が確定してから2年の間）死亡した場合、死亡した労働者に扶養された遺族に対し、遺族給付が支給される。給付額は労働者の平均週賃金の2/3又は給付最高額（836ドル）のいずれか低い額で、最低400週支払われる。ただし、未成年の子及び障害を有する配偶者に関しては400週を超えて支払われる。これとは別に葬儀費用として最大3,500ドルが支払われる。

3 ワシントン州における労災保険制度

a 根拠法令

Revised Code of Washington 第51編。

b 管理運営主体

ワシントン州労働産業局（Department of Labor & Industries）が上記法令を所管する。保険運営主体もワシントン州労働産業局で、民間保険業者は保険運営主体とはなっていない。ただし、一定の条件を満たす事業主は自家保険を運営することも可能。

c 財源

保険料。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。なお、事業主は医療給付部分と全面的労働不能給付の物価スライド部分の保険料の半分まで労働者の賃金から控除することができる。

d 制度の対象者

加入対象となる事業主に雇用される労働者。家事使用人、家族経営の農場に雇われている18歳未満の子などを除く。これらの者は任意で加入が可能な場合がある。

加入対象となる事業主は1人以上の労働者を雇う事業主。

企業資産が2,500万ドル以上あり、労災事故防止に向けたプログラムを立てた事業主は労働産業局の承認のもと自家保険を運営することができる。

e 給付内容

(a) 労働不能給付

労働不能な状況にある場合に給付される。ただし、労働災害事故が起きてから3日後までの給付は労働不能な期間が14日以上になった場合に初めて支払われる。給付額は労働者の事故発生時の平均週賃金の60%～75%（配偶者の有無、子供の数による）で、ワシントン州における平均週賃金の75～120%を超えない範囲⁴⁴⁾。

(b) 永久的な一部労働不能給付

生涯にわたり一部障害がある場合に支給されるもので、部位及び障害の度合に応じた額が給付される。

(c) 永久的な全面的労働不能給付

両手・両腕・両足・両眼の視力が完全に失われた場合、あるいは就業が不可能と診断された場合に生涯支給される。給付額は(a)と同様。再び就業した場合には給付は停止される。

(d) 医療給付

認められた範囲の医療給付（調剤、入院等を含む）が全額支払われる。医療提供者は労働者が選択できる。また十分な医療処置を受けるために片道10マイル(16km)以上家から移動する場合、事前の承認を得た場合には移動手当が支払われる。

(e) 遺族給付

労働災害が原因で死亡した場合、死亡した労働者に扶養された遺族に対し、遺族給付が支給される。給付額は(a)と同じ。配偶者が再婚した場合には配偶者に対する支給が停止される。また、死亡一時金として週平均賃金の100%相当分、及び葬儀費用として州平均賃金の200%相当分までが支払われる。

(5) 解雇規制⁴⁵⁾

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（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）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

■44) 1996年6月30日以前に起きた事故についてはこれよりも低い上限額が設定されていた。

■45) 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。

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

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

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

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

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

(6) 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、出産、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。

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

なお、休業給付はない。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

a 労働組合員数及び組織率

労働組合組織率は2008年の12.4%から3年連続で低下している。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3-1-11〉米国の労働組合組織率

年	2010			2011		
	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	124,073	14,715	11.9	125,187	14,764	11.8
男女別						
男性	63,531	7,994	12.6	64,686	8,006	12.4
女性	60,542	6,722	11.1	60,502	6,758	11.2
人種別						
白人	101,042	11,865	11.7	101,768	11,853	11.6
黒人もしくはアフリカ系アメリカ人	14,195	1,896	13.4	14,249	1,927	13.5
アジア系	5,900	645	10.9	6,153	623	10.1
ヒスパニックもしくはラテン系	18,263	1,820	10.0	18,733	1,826	9.7
勤務形態別						
フルタイム労働者	99,531	13,125	13.2	100,457	13,177	13.1
パートタイム労働者	24,351	1,560	6.4	24,502	1,557	6.4
職業別						
管理・専門的職業	44,871	5,867	13.1	45,520	5,896	13.0
管理職	16,684	782	4.7	17,196	851	4.9
専門職	28,187	5,085	18.0	28,324	5,045	17.8
サービス職	22,463	2,467	11.0	22,508	2,429	10.8
販売・事務職	30,673	2,113	6.9	30,580	2,114	6.9
農林水産、建設、保守職	10,879	1,808	16.6	10,955	1,838	16.8
製造・運輸職	15,186	2,460	16.2	15,625	2,487	15.9
産業別						
民間	103,040	7,092	6.9	104,737	7,202	6.9
鉱業	695	55	8.0	780	56	7.2
建設業	6,103	801	13.1	6,244	874	14.0
製造業	13,252	1,418	10.7	13,599	1,424	10.5
卸売・小売業	17,800	860	4.8	18,002	859	4.8
運輸、電気・ガス・水道業	5,195	1,134	21.8	5,239	1,108	21.1
情報産業	2,743	265	9.6	2,756	279	10.1
金融・その他	8,072	160	2.0	8,086	132	1.6
専門的・事業所向けサービス	11,738	315	2.7	12,171	250	2.1
教育・医療・福祉	19,804	1,608	8.1	19,855	1,715	8.6
娯楽業、宿泊・飲食業	11,111	301	2.7	11,355	305	2.7
その他サービス	5,397	158	2.9	5,467	184	3.4
政府	21,033	7,623	36.2	20,450	7,562	37.0

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)⁴⁶⁾がある。AFL-CIOは、ア

■46) AFL-CIO(アメリカ労働総同盟産別会議)は、アメリカにおける最大の労働組合の全国中央組織(ナショナルセンター)。職業別組合方式を目指すAFL(アメリカ労働総同盟)と、産業別組合方式を進めるCIO(産業別組織会議)が歩み寄り、1955年に合併し発足。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。

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）」⁴⁷⁾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り、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。2010年は2009年より増加したものの、低水準にある。

〈表3-1-12〉米国の労働争議件数等の推移

年	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
争議件数	54	44	31	39	22	20	21	15	5	11
参加人員	324	185	192	394	100	70	189	72	13	45
労働損失日数	7,079	5,926	5,771	20,419	1,736	2,688	1,265	1,954	124	302

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。

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) オバマ大統領による米国雇用法案の提案

2011年9月8日に、オバマ大統領は議会の上下両院合同会議にて雇用対策に関する演説を行い、「米国雇用法案（American Jobs Act）」（総額4,470億ドル規模）を提示した。内容は以下のとおりであった。

a 中小企業による雇用促進（700億ドル規模）

(a) 社会保障税雇用主負担分の減税（(b)と合わせて650億ドル規模）

全ての企業に対し、企業の支払い給与額の500万ドルまでの部分に対する社会保障税（Social Security Tax）⁴⁸⁾の老齢・遺族・障害年金（OASDI: Old-Age, Survivors, and Disability Insurance）⁴⁹⁾部分の事業主負担分を2012年に限り6.2%から3.1%に減税する。

(b) 新規雇用等に対する社会保障税の免除

全ての企業に対し、新規雇用・給与増により支払い給与額が増加した場合、支払い給与増加分（但し5,000万ドルまで）に関する社会保障税の老齢・遺族・障害年金（OASDI）部分の事業主負担分を2012年に限り免除する。

なお、(a) と (b) は併用が可能である。例えば、支払い給与額が700万ドルであった企業が新規雇入れなどを通じて、支払い給与額を900万ドルに増加させた場合、社会保障税の減税額は

$$(a) \text{ による } 15.5 \text{ 万ドル } (= 500 \text{ 万ドル} \times 3.1\%) + (b) \text{ による } 12.4 \text{ 万ドル } (= (900 \text{ 万ドル} - 700 \text{ 万ドル}) \times 6.2\%)$$

で27.9万ドルとなる。

(c) 設備投資の全額即時償却措置を2012年まで延長する。（50億ドル規模）

■47) 「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、ここでは結成当初の名称で表記を統一している。
 ■48) 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定例報告第3章アメリカ2(2)aを参照のこと。
 ■49) なお、社会保障税には老齢・遺族・障害年金（OASDI）部分（年収106,800ドルまでに対し、事業主6.2%、本人4.2%（2011年））とメディケア部分（事業主・本人とも1.45%、課税対象の上限なし（2011年））がある。

(d) 小規模企業の資金調達を助けるための規制改革等を実施する。

b 米国の再建・近代化に伴う雇用創出（1,400億ドル規模）

(a) 6か月以上失業している退役軍人を雇用した企業への税額控除

6か月以上失業している退役軍人を雇用した企業に対し、5,600ドルの税額控除を提供。その退役軍人が軍務中に障害を負った場合には9,600ドルに増額される。

(b) 教師・警官・消防士のレイオフを防ぐために350億ドルを投入

(c) 学校の修繕・近代化のために250億ドルを、コミュニティカレッジの施設の近代化に50億ドルを投資

(d) 交通インフラ整備に対し500億ドルを投資

(e) 100億ドルの原資により、民間からの資金調達によるインフラプロジェクトに貸付を行うインフラ銀行を設立

(f) 住宅差押えが多い地域における住宅、企業、地域の再生のため150億ドルを投資

(g) 高速ワイアレスサービスの拡大

c 求職者への機会提供（620億ドル規模）

(a) 失業保険の支給期間延長措置の継続と失業保険制度の改革（490億ドル規模）

ア 再就職支援の強化

緊急失業補償（EUC 2008）⁵⁰⁾を受給している長期失業者に対し、対面での求職カウンセリングを義務化することなどを通じて、長期失業者に対し早期就職に向けた、最大限の支援とサービスを提供する。

(ア) 長期失業者に対する再就職支援の改善

新規緊急失業補償（EUC 2008）受給者に対して、最寄りのワンストップ・キャリア・センターに報告する⁵¹⁾ことを義務づける。ワンストップ・キャリア・センター

では、キャリア・ガイダンス、求職支援、職業能力の評価、求職能力等に関するワークショップ、職業訓練の紹介などが受けられる。

(イ) 州に対する必要な支援の実施

各州に対し、新規緊急失業補償（EUC）受給者に対する再就職及び受給権に関する取組の強化に必要な財政上の支援を行う。

イ ワークシェアリングの実施

失業保険の改革の一環として、ワークシェアリングを導入する。これはレイオフの代わりに労働時間が短縮された労働者に、労働時間の短縮分に比例した失業保険給付を行うものである。同様の制度は既に約20州で行われているとしている。⁵²⁾

ウ 州が実施する新規の長期失業者対策を支援

州が実施する新規の長期失業者対策に対し、財政支援を行う。新規対策として以下の例を挙げている。

(ア) 雇用への橋渡し（Bridge to Work）

失業者が失業保険を受給しながら一時的に実地の就労体験を行い、新しい職に就くための技能を身につけるもので、参加は任意である。既にジョージア州やノースカロライナ州で実施されているもの⁵³⁾であるが、これを更に推し進めるものである。

今回行われる改革では、州のプログラムは連邦政府の財政支援を受けるに当たり、プログラムに参加する失業者が就業体験時に、連邦最低賃金及び公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）など連邦法が守られる形とすることで、参加者や既存の労働者を守るだけでなく、潜在的な制度の悪用を防ぐようにする。

(イ) 就業にあたっての賃金補助

現在受けている失業保険給付よりも賃金が低い職に就いた場合に、労働者に差額を支給する制度である。また、高齢の労働者に対する賃金補助制度の設置について州に柔軟性を与える。

■50) 緊急失業補償（EUC 2008）については2(5)aを参照のこと。

■51) 米国では、失業保険の受給者は通常電話又はインターネットを用いて毎週報告を行う。

■52) 州における具体例は厚生労働省大臣官房国際課（2010）「2009～2010年海外情勢報告」特集アメリカを参照のこと。

■53) 例えば、ジョージア州で行われているプログラム（Georgia Work\$）の場合には、最大8週間、週24時間の就労を行いながら、失業保険給付と週240ドルの訓練手当が支給される。

(ウ) 事業立ち上げへの支援

失業者に対し、新規事業を立ち上げるための支援制度が既にデラウェア州などいくつかの州で行われている。州に対し、このような支援制度に必要な財源を連邦失業保険基金から出すことを認める。

(b) 6か月超の長期失業者を雇い入れた企業に対し最大4,000ドルの税額控除を提供（80億ドル規模）

(c) 低所得若年者等の雇用機会拡大のためのプログラムに50億ドルを投入

具体的には、

- ア 低所得層の若者に向けた夏季休暇中の雇用プログラム及び若年層の成人に対する通年の雇用プログラムを実施する州への支援
- イ 低所得者層の失業者に対する雇用機会創出に対する助成
- ウ 地域における雇用につながる有望な戦略及び職業訓練機会の提供に対する支援を挙げている。

(d) 失業者であることを理由とした雇用拒否の禁止

d 全米の勤労者、家庭への減税（1,790億ドル規模）

(a) 社会保障税減税の継続・拡大（1,790億ドル規模）

社会保障税（Social Security Tax）の老齢・遺族・障害年金（OASDI）部分の本人負担分は2011年限りの措置として6.2%から4.2%に引き下げられているが、2012年分についてはさらに減税幅を拡大し、3.1%とする。

(b) 住宅ローンの借り換えを促進するため、政府出資法人2社（ファニーメイ（連邦住宅抵当金庫：Fannie Mae）、フレディマック（連邦住宅貸付抵当公社：Freddie Mac））、連邦住宅金融局（FHFA）、貸付を行う金融機関などと共に現行の借り換えプログラ

ムで存在する障害の除去を行い、現在の歴史的低金利の恩恵を受ける借り手を増やす。

ホワイトハウスは9月19日に、赤字削減に係る合同特別委員会⁵⁴⁾に、上記雇用対策及びその財源として、2011年財政管理法により定められている削減額を含めて、10年間で約4.4兆ドルの赤字削減案を提出した。共和党は基本的にいかなる増税措置にも反対する姿勢が強く、今回の提案に対しても強い反発を示した一方、10月5日に民主党の上院指導部は「米国雇用法案」について、年100万ドル以上の収入に対して5.6%の追加課税を行い、対策の経費を捻出するとの修正法案を提出した。同法案は更なる共和党の批判を招いた一方、グーグルや一部金融機関のトップから理解の声も上がっていた。

なお、この法案は必要な賛成票が得られなかったことから審議は打ち切られた。

上記雇用対策に関連して、退役軍人を雇用した企業への税額控除や社会保障税減税措置については、一部ながらも下記（2）、（3）にあるように実施されている。

(2) 退役軍人向け雇用機会税控除（WOTC）⁵⁵⁾の拡大

雇用機会税控除（WOTC）については、2011年末で期限切れを迎えたが、退役軍人に対する雇用機会税控除については、2011年11月に成立した2011年英雄を雇用する誓約法（The Vow to Hire Heroes Act of 2011）により、2011年11月23日から2012年末に雇用を開始した退役軍人を対象に、対象者や控除額が拡大された。対象となる退役軍人は、

- a 退役軍人で、補足的栄養支援（SNAP）を受給している者
- b 軍務中に障害となった者
- c 退役軍人で4週間以上失業している者

である。雇用主に対する控除額は、

- a に該当する場合には雇用した最初の1年間の6,000ドルまでの賃金に対し、120時間以上400時間未満就業し

■54) 2011年8月に議会を通過した2011年財政管理法において、最初の措置として債務上限が9,000億ドル引き上げられ、これと引き替えに10年間で9,170億ドル相当の歳出削減を行うこととされた。これに続く措置として、超党派の上下院両院議員をメンバーとする超党派委員会において、10年間で1.5兆ドル相当の歳出削減の具体策を11月末までにまとめることとされていたが、合意をまとめるには至らなかった。上記財政管理法の規定により自動調整措置により防衛・メディケアを含めた歳出削減が行われることとされており、2013年から実施される予定である。

■55) 雇用機会税控除（WOTC）については2(2)bを参照のこと。

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。

bに該当する場合には雇用した最初の1年間の12,000ドル（6か月以上失業している場合については24,000ドル）までの賃金に対し、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。

cに該当する場合には雇用した最初の1年間の6,000ドル（6か月以上失業している場合については14,000ドル）までの賃金に対し、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。

(3) 失業保険の給付期間延長措置及び社会保障税⁵⁶⁾の減税措置の延長の動き

2010年12月17日に成立した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）では、失業保険の給付期間を最大99週間とする措置（EUC 2008）が2012年1月3日まで延長され、社会保障税（Social Security Tax）の本人負担分は2011年に限り2パーセント・ポイント減税し、4.2%とされた。

これらの措置の延長については、社会保障税の減税措置のみを対象とするのか、失業保険の給付期間延長も含めるのかといった範囲の問題、及び財源をどうするのかを巡り、大統領及び上下院の間で様々な意見の対立があったが、12月末になり、暫定措置として失業保険の給付期間延長措置を2012年3月6日まで延長すること、及び社会保障税の減税措置を2012年2月末まで延長することで合意された。

今後これらの措置の更なる延長に向けて議会で審議が行われる予定である。

■56) 注釈48を参照のこと。