

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）

2025年のアメリカ経済は、関税政策や政府閉鎖の影響はあったものの、年間を通じた実質GDP成長率は2%台で推移するなど、総じて堅調な拡大を維持した。インフレ率についても関税政策の影響は一定程度みられたものの、前年比で2%台で推移した。一方で、足元の原油価格の上昇には留意が必要である。他方、住宅費や医療費を中心とした生活コストの高止まりや所得格差の拡大を背景に、「アフォーダビリティ（生活のしやすさ）」の確保が重要な政策課題となった。

こうした状況に対し、「1つの大きく美しい法律」（One Big Beautiful Bill Act : OBBBA）により2017年の所得税減税の恒久化や州税控除の大幅引上げ、児童税額控除の拡充、チップ・残業代収入に対する所得控除及び高齢者向けの追加所得控除措置が導入されたほか、医薬品や住宅の価格引下げを狙った各種政策が打ち出された。

労働政策においては、トランプ政権が就任初日に前政権の大統領令を大規模に見直し、これを受けて連邦労働省は約60件の規制・ルールの撤回・停止を打ち出したほか、連邦政府契約企業の最低賃金規制の緩和や、ギグワーカーについても前政権が示したより多くの要素を考慮して労働者性を判断する基準を撤回するなど、企業側の柔軟な雇用慣行を後押しする政策が採られた。

同時に、「製造業の復活」を柱とする産業政策の下で、労働力の育成・技能向上に重点が置かれ、登録見習制度（アプレンティスシップ）や民間企業と連携した技能開発プログラムの強化等が打ち出された。

さらに、DEI（多様性・公平性・包摂性）政策の見直しが進められ、連邦政府契約や雇用慣行における関連要件が撤回・緩和された。これに関連して、雇用機会均等委員会（EEOC）は、特定の人種や性別を優遇する採用・昇進プログラムが、連邦法上の差別禁止原則に抵触する可能性があるとの立場を強調し、ガイダンスを公表するとともに、監視及び是正措置を強化する方針を打ち出している。

1 概要

（1）経済情勢

2025年の米国の実質GDP成長率は2.1%のプラス成長となった。2022年以降、緩やかな成長が続いている。

表 1-2-1 実質 GDP 成長率

(%)

年 四半期	2021	2022	2023	2024	2025				
						Q1	Q2	Q3	Q4
実質 GDP 成長率	6.2	2.5	2.9	2.8	2.1	▲0.6	3.8	4.4	0.7

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（2025 年通年及び第 3、第 4 四半期の数値は暫定値）

(2) 所管省庁等

- 雇用施策：連邦労働省(Department of Labor) 及び各州の労働担当部局、
- 労使関係：全国労働関係局(National Labor Relations Board: NLRB)、
- 雇用差別関係：雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Commission)

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

労働市場の状況については、2025 年の失業率は、前年と比べ若干上昇し、4.3%となった。

表 1-2-2 雇用・失業の動向

(千人、%)

年 四半期		2021	2022	2023	2024	2025				
							Q1	Q2	Q3	Q4
労働力人口		161,204	164,287	167,116	168,106	170,807	170,593	170,642	170,808	-
就業者数		152,581	158,291	161,037	161,346	163,493	163,559	163,490	163,389	-
失業者数		8,623	5,996	6,080	6,761	7,314	7,033	7,152	7,419	-
失業率		5.3	3.6	3.6	4.0	4.3	4.1	4.2	4.3	-
	男性	5.5	3.7	3.8	4.1	4.4	4.2	4.3	4.4	-
	女性	5.2	3.6	3.5	3.9	4.2	4.0	4.0	4.3	-
	16～19 歳	11.7	10.8	11.2	12.7	14.0	12.9	13.6	14.1	-
	20～24 歳	8.9	7.0	6.6	7.3	8.3	7.9	8.2	8.8	-

資料出所：連邦労働省労働統計局(BLS)

注 1：本編作成時の公表値に基づき記載

注 2：2025 年のデータは 10 月分が政府閉鎖の影響により収集されていないため、年間の数値は 11 か月分

となり、第4四半期の数値は公表されていない。

(2) 実施機関

- 連邦労働省雇用訓練局 (Employment and Training Administration:ETA) : 連邦法に基づく指示・監督や、連邦助成金予算の配分、技術的援助を実施。
- 各州労働担当部局 : アメリカンジョブセンター (American Job Center) の整備・運営をはじめ、職業紹介、失業保険、職業訓練等を実施。また、2014 年労働力革新・機会法 (Workforce Innovation and Opportunity Act : WIOA) に基づき、就職支援、職業訓練計画の策定、管理運営を行う公労使等¹からなる労働力開発委員会 (Workforce Development Boards : WDB) を州及び各地域に設置。

(3) 雇用維持・促進施策

イ 概要

雇用維持・促進に関する施策は、主として各州の労働担当部局により実施されており、連邦政府は連邦法に基づく指示・監督や、連邦助成金予算の配分及び技術的援助を行っている。

各州における具体的な雇用促進策は、全米に設置される職業サービス機関であるアメリカンジョブセンター²を通じて実施され、WIOA に基づき 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 (TANF³) などのサービスが受けられることとされている。

なお、連邦労働省は、2026 年度予算要求⁴においてジョブ・コア ((4) イ) や高齢者地域社会サービス雇用事業 ((5)) の廃止、属性ごとの職業訓練プログラム等 ((8) ロ) を統合した Make America Skilled Again (MASA) 助成金の創設を打ち出したが、これらは 2026 年 2 月に成立した歳出予算法案においては採用されず、既存事業は概ね継続された。

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

就業の困難度が高い以下の求職者のうち、貧困家庭、退役軍人、障害者、長期失業者な

¹ 委員の過半数及び委員長は事業主代表、委員の 20% 以上は労働者代表とすることとされており、州レベルの委員会には州知事も参加。WIOA の前身の 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。

² 1933 年ワグナー・ペイザー法 (Wagner-Peyser Act) に基づき全米に設置される職業サービス機関。運営財源は主に州の財源によるが、連邦政府が同法に基づき運営のための助成金を支給。すべてのサービスが提供される総合型 (Comprehensive) と一部サービスのみ提供する提携型 (Affiliate) が約半数ずつとなっている。

³ 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。詳しくは社会保障編の 4 を参照のこと。

⁴ 連邦政府予算の編成権は一義的に議会にあり、予算要求は政府の方針を表明するもの。

ど一定の条件を満たす者を雇い入れた雇用主に対して、法人税の控除を行う制度。本制度は 2025 年度末で期限切れとなっており、2030 年まで継続・拡充する法案が提出されているが、本稿執筆時点では成立していない。

（４）若年者雇用対策

イ ジョブ・コア（Job Corps）

低所得、学校中退等の社会的に不利な立場にある青少年等に対し宿泊訓練を実施し、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。主に連邦労働省から民間企業等に委託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。受講者にはキャリア開発サービスシステム（Career Development Services System: CDSS）を用いて各参加者に応じた教育・訓練プログラムが提供され、受講費用は居住費・食費等を含め無料。

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

読み書き計算能力が低いなど就職が困難な若年者のニーズに沿った各種の就職や進学のための支援プログラム。地方公共団体等において、アメリカンジョブセンターと連携して提供され、連邦政府から財政補助が行われる。支援内容は地域によって異なるが、個別指導、職業経験（インターンや OJT を含む）、職業訓練、支援サービス等が提供される。

ハ ユース・ビルド（Youth Build）

高校を中退した若者に対し地域レベルで行われる支援であり、建設業やヘルスケア・先進的製造技術・接客などのスキルを学べる職業訓練を提供し、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。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⁵、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）⁶

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者に対する登録養成訓練の支援が行われ、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。

（５）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

⁵ 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。

⁶ 登録養成訓練制度については 2（8）ハを参照。

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、貧困高齢者を対象とする州・地方政府や連邦労働省から指定を受けた非営利団体による雇入れプログラム。最低賃金の支払いを受けつつ福祉サービス、環境美化、自然保護等のパートタイムの就業体験やアメリカンジョブセンターを通じた就労支援等を提供することで、一般の雇用につなげることを目的としている。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。

(6) 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、教育省リハビリテーションサービス部(Rehabilitation Services Administration)からの財政支援により各州は職業リハビリテーション局(vocational rehabilitation (VR) agency)を設置している。また、労働力革新・機会法による同法の改正により人材開発施策との統合が図られ、各州の職業リハビリテーション計画を人材開発計画と一体的に策定するとともに就職前移行サービス(pre-employment transition services)の提供を各州に義務づけること等とされた⁷。

1990 年障害を持つ米国人法(Americans with Disabilities Act of 1990)では、使用者に障害を理由とする一切の雇用上の差別を禁止している。障害者の雇用の義務づけはないが、連邦政府契約業者については、1973 年リハビリテーション法第 503 条関係規則で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。ただし、連邦労働省は 2025 年 7 月、事実上クォータ制を事業主に強いる可能性があることや障害者であることを事前に求職者に聞くことの障害者雇用差別禁止法制への抵触の懸念から、同規則の廃止を内容とする規則案を公表している。

(7) 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。

⁷ 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資金の 15%以上を本サービスに割り当てることとされ、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などが提供されている。

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。
被保険者資格		●対象事業主： 州により異なるが、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。 なお、連邦失業税法では、以下のような事業主を州失業保険制度の対象とすることを義務づけている：州・地方政府、一部の非営利団体、および先住民関連団体等。 ●対象労働者： 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。
受給要件	被保険者期間等	州ごとに異なる。一般的には、離職前直近 5 四半期中最初の 4 四半期間の算定期間に一定額以上の賃金の支払いを受けている等の要件とされている。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、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、③算定期間中の総賃金が一定額以上、④労働時間が一定時間以上。
	離職理由	懲戒解雇又は自己都合（正当な理由がある場合を除く）でないこと。
	その他	求職の能力及び意欲があること。
給付期間、水準		●給付期間： 特に連邦法上での定めはなく、州ごとに上限は 12 週～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。 このほか、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。 ●給付水準： 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。 ①算定期間中最も高い賃金を得た四半期の賃金に基づき算定。 ②複数の四半期の賃金平均に基づいて算定。 ③算定期間の総賃金額に基づいて算定。 ④算定期間の平均週賃金に基づいて算定。 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 438.95 ドル（2023 年）。 ●待機期間： 州により異なるが 0～1 週間。

財 源	保険料	●各州の失業保険税： 大半の州では事業主のみに課される。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 7,000～72,800 ドル、2025 年）。 ●連邦失業税： 事業主のみに課される。各暦年における年間賃金のうち 7,000 ドルを超えない部分の 6.0%。ただし、州の失業保険税を期日までに納めている場合には原則として（適用される州の失業保険税率に関わらず）5.4%が控除される⁸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が 2 年以上借入れを行っている場合、当該控除は毎年 0.3 パーセントポイントずつ減らされる。2025 年においては、カリフォルニア州で 1.2%、ヴァージン諸島で 4.2%減らされている。 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。
	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	5,333,073 人(2024 年中に失業保険の初回の給付を受けた者)
	支給総額	344 億 1,033 万ドル（2024 年）
	基金残高等	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 707 億 3,116 万ドル(2024 年末)。 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 277 億 4,982 万ドル（2024 年末）。

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

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

事業主が、経済的な理由等により本来であればレイオフを行わざるを得ない状況において、これを回避するため、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を州政府に届け出た場合、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に応じて失業給付を一部支払う制度。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。

⁸ 控除額は納付した州の失業保険税額と同額で、最大 5.4%。事業主によっては州の税率がこれより低い場合もあるが、他方で課税対象が連邦基準より広い等により、多くの場合が 5.4%控除の対象となる。

(8) 職業能力開発施策

イ 概要

主として州政府及び地域レベルの機関が担っている。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

アメリカンジョブセンターを通して、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。対象者のニーズに応じた就職や進学のための各種支援に対して、連邦政府から州及び地方政府に財政支援が行われる。成人向け、非自発的離職者向け、若年者向けプログラムを提供することが、州及び地方政府に義務づけられている⁹。

表 1-2-4 労働力革新・機会法プログラムの参加者数

(人)

	2021 年 7 月～ 2022 年 6 月	2022 年 7 月～ 2023 年 6 月	2023 年 7 月～ 2024 年 6 月	2024 年 7 月～ 2025 年 6 月
成人向け	287,659	299,910	276,770	250,160
非自発的離職者向け	227,936	212,018	185,436	187,108
若年者向け	124,708	132,506	131,402	121,531

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

- ・成人向けプログラム：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。
- ・非自発的離職者向けプログラム：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って、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、失業保険給付の受給期間が満了した者を対象としている。
- ・若年者向けプログラム：2 (4) ロを参照。

(ハ) 管理運営機関

連邦政府の権限は、予算配分などの一定の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 が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、アメリカン

⁹ 1998 年労働力投資法により、1998 年以降義務づけ。現在の根拠法は労働力革新・機会法である。

ジョブセンターで相談の上、必要な場合には職業訓練実施者（大学、コミュニティー・カレッジ、民間の各種学校等）を紹介される。

（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。対象者はアメリカンジョブセンターのケースマネージャーと相談して、キャリアサービスでは就職が難しい等の要件に該当する場合に、受講する職業訓練の種類と訓練プロバイダを選択する。

現在就労している者への訓練の提供や OJT の実施に対しても、連邦政府からの助成金の利用が可能とされている¹⁰。

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目指す制度で、登録養成訓練制度（Registered Apprenticeship）と呼ばれている。同制度は労働力革新・機会法に基づく訓練とみなされ、職場外での教育や OJT の費用について事業主は助成金を受けることができ、修了者には連邦労働省または州から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。

対象者は 16 歳以上で、訓練期間中は雇用される形となり賃金収入を得られ、技能取得の状況に応じて訓練生の賃金は上がることでとされている。

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	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
参加者数	571,165	592,643	629,635	666,328	702,546
新規参加者数	241,459	272,255	304,037	317,470	315,189
修了者数	107,446	104,470	112,574	118,573	121,518

資料出所：連邦労働省雇用・訓練局”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 職業訓練期間中の失業保険給付（州独自の取組）

失業保険給付は州が基本的な制度設計をしている（2（7）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

¹⁰ 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。

の給付期間を延長（州により異なるが概ね 26 週程度）している。また、自営業者として開業を希望する者に対しても一定の給付や支援を行っている州がある。

（９）外国人労働者対策

イ 制度の概要

一定の資格要件を満たした雇用関係移民と非移民（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連邦労働省外国人労働証明事務所（Office of Foreign Labor Certification）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が設けられており、この枠の範囲で、優先順位をつけて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等。

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、原則雇用証明を受けることが必要。米国内の使用者となる者から国土安全保障省の 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、原則雇用証明を受けることが必要で、使用者となる者からビザ申請を行う。

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など。

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)

化学、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¹¹、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)を連邦労働省外国人労働証明事務所に提出し、許可を得る必要がある。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。なお、トランプ政権では本ビザに関して 10 万ドルの追加手数料を課すとともに、より高賃金の職が受入枠を得やすくするようにする等の見直しを行い、アメリカ人の雇用を守る方針を示している。

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、国内労働市場では充足できないことの確認（労働市場テスト）が必要である。

(b) 一時的非農業労働者 (H-2B ビザ)

年間受入枠が設定されており、労働市場テストが必要である。

(10) 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り、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。

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

15 人以上を使用する使用者(employer)に対し、人種、皮膚の色、宗教、性、又は出身国を理由として、雇用、解雇、雇用条件等について個人を差別すること、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制限、隔離又は分類することを禁止している。前述の「性を理由として」については、「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¹²。

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。

¹¹ 使用者が非営利の高等教育機関、研究機関、政府研究機関の場合には年間受入枠の対象外。

¹² 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。

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

40 歳以上の労働者に対し、年齢を理由とする差別を行うことを禁止している。

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

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、2025 年は 4.0%、うち生産及び非管理部門労働者は 3.9%であり、引き続き高い水準を維持している。一方、2025 年の消費者物価上昇率は 2.6%と、賃金上昇率の 4.0%を下回っている。

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	2020	2021	2022	2023	2024	2025
消費者物価上昇率	1.2	4.7	8.0	4.1	2.9	2.6
週当たり労働時間(民間非農業)	34.6	34.7	34.5	34.4	34.3	34.3
うち生産及び非管理部門労働者	33.9	34.2	34.0	33.9	33.7	33.7
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)	3.7	4.1	4.0	3.6	3.6	3.8
週当たり賃金(民間非農業) 注 1	1,014.41	1,063.08	1,114.33	1,160.49	1,201.36	1,248.86
同上昇率	5.3	4.8	4.8	4.1	3.5	4.0
うち生産及び非管理部門労働者	837.42	886.54	937.47	979.62	1,015.60	1,055.51
同上昇率	5.9	5.9	5.7	4.5	3.7	3.9

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

2024 年の労働災害発生件数は 1,113.0 千件と減少に転じ、死亡件数も 5,070 件と減少した。

表 1-2-7 労働災害の件数

年	2021	2022	2023	2024
労働災害発生件数（千件）	1,335.0	1,483.4	1,172.8	1,113.0
うち民間部門	1,062.7	1,184.2	946.5	888.1
労働災害死亡件数（件）	5,190	5,486	5,283	5,070

資料出所：連邦労働省労働統計局(BLS)

注 1：労働災害発生件数に死亡件数は含まず

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 連邦一般制度

（イ）最低賃金額

1938 年公正労働基準法により定められており、現在は時給 7.25 ドル（2009 年 7 月 24 日施行）。ただし、各州で独自に上乗せした最低賃金を設けている例もあり（３（２）ハ参照）、また、20 歳未満の若年労働者を雇用する場合、障害者やフルタイム学生等を雇用する場合には例外が設けられている。

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、賃金として時給 2.13 ドル以上を支払わなければならない。

（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 人以上の労働者を雇用し、かつ、以下のいずれかに該当する事業体。

- ・ 年間の売上が 50 万ドル以上の企業
- ・ 病院、入居者に医療及び介護を提供する施設、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）に従事する労働者等が対象。適用対象は広く捉えられており、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等も対象となる。

このほか、年間で一定以上の賃金を得るか、又は週 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。

以下の5類型があり、これらに共通する主たる要件は次のとおりである。

- ① ブルーカラー労働者でないこと。
- ② 「俸給基準」により週当たり 684 ドル以上の賃金支払がなされていること（一部類型を除く）。

イ 管理職エグゼンプション(Executive Exemption)

2人以上の労働者を指揮管理している、被用者の採用・解雇等の権限を有する等の要件を満たす者が対象。なお、年間賃金総額 107,432 ドル以上の者については一部の要件のみで足りるとされている。

ロ 運営職エグゼンプション(Administrative Exemption)

主たる職務が事業運営全般に直接関わる、重要な事項に関する自由裁量を含む等の要件を満たす者が対象。なお、年間賃金総額 107,432 ドル以上の者は、一部の要件のみで足りるとされている。

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が対象）、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が対象）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が対象。

ホ 外商エグゼンプション(Outside Sales Exemption)

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

ロ 連邦政府契約事業者

一定の連邦政府機関との契約事業者に対しては、大統領令に基づき別途の最低賃金額が定められ、下請事業者との契約にも同旨を盛り込むこととされている。2025年は時給17.75ドル（バイデン政権下で2022年以降水準引上げ）であったが、トランプ政権下ではこれ

を撤回し、2026 年 5 月以降は時給 13.65 ドル（チップ労働者は 9.55 ドル）となる。なお、この水準は 2014 年 2 月の大統領令 13658 号に基づくものであり、毎年物価スライドが行われている。

ハ 州制度等

2026 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おり、物価スライド等により改定されている（最高はワシントン D.C.の 17.95 ドル）。また、ニューヨーク市、シカゴ市、ロサンゼルス市など、独自に連邦や州より高い最低賃金を設定している自治体もある。

（3）労働時間制度

イ 概要

1938 年公正労働基準法は、週当たりの法定労働時間、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、休日や一部産業における労働時間について独自の規制を設けている。

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。

（二）適用対象

最低賃金の適用対象となる者。ただし、鉄道・航空業に雇用される者や運送業者の労働者で特別法の対象となる者¹³、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

¹³ 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)

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。

(4) 労働安全衛生施策

1970 年労働安全衛生法(Occupational Safety and Health Act of 1970)により、労働者の安全確保を事業主に対して包括的に義務づけ、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。州政府が連邦法よりも高いレベルの包括的な計画に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

労災保険制度は、基本的に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等による労災補償に関する制度は定められているが、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、出張中などの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 1-2-8 労災保険制度¹⁴

名称		労災保険制度
根拠法		各州法
運営		州により異なる。州政府によるもの、州の公的機関が運営し、民間保険会社が一部運営の役割を担うもの、また、民間保険会社が運営するものがある。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、一部の中小企業の労働者、家庭内労働者などは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、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 割の州で給付額の平均賃金の上昇に基づき調整が行われている。
	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。また、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）。

¹⁴ 社会保障局（Social Security Administration）掲載のレポート「Social Security Programs Throughout the World The Americas, 2019」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 割の州では、平均賃金の伸びに応じて賃金スライドが行われている。
財源	保険料	多くの州で事業主のみの負担（保険料）。一般的には事業の内容や労働災害発生状況に応じて保険料が決められる。
	公費負担	なし。

資料出所：社会保障局（Social Security Administration）

（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、人種、性、出身国、年齢、労働組合活動、公益通報等一定の理由については解雇が禁止されている。

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する解雇ではなく、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¹⁵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、雇用関係が回復しない場合もある。

一定の要件（50 人以上の雇用喪失等）に該当する大規模な事業所閉鎖やレイオフを予定する一定規模以上（100 人以上のフルタイム労働者を雇用等）の事業主は、労働者調整・再訓練予告法（Worker Adjustment and Retraining Notification Act : WARN Act）に基づき、原則 60 日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、労働者は民事訴訟により予告の不足日数の賃金等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、原則として 12 か月以上雇用される労働者を対象に、出産、育児、家族の看護・介護や本人の療養を理由

¹⁵ 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。

として、12 か月で最大 12 週間の無給休暇¹⁶が取得できることとしている。労働時間の短縮も可能とされており、12 週間の労働時間に相当する時間、休暇を取得できる。州によっては、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¹⁷が、連邦職員に対しては 12 週間の育児、養子縁組等に係る有給休暇の付与が法定されている。また、複数の州において、休業期間中、州が運営する保険から賃金の一定割合の額の給付を行う制度が運営されている¹⁸。

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 2,200 ドル（総所得が 20 万ドル（夫婦合算では 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)として最大 1,700 ドルの給付が行われる。

（８）グローバルサプライチェーンにおける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 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が可能とされている。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し、公表している。

また、ウイグル強制労働防止法 (Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA))に基づき、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の立証責任が課される。

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づけている州もある¹⁹。

¹⁶ 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。

¹⁷ ただし、事業主が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に一定割合を税額控除できる（内国歳入法第 45S 条）。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（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）。

¹⁸ これとは別に、複数の州で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。

¹⁹ 例えばカリフォルニア州サプライチェーン透明法では、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求めている。

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²⁰。

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。使用者がこの交渉代表との団体交渉を拒否することは、不当労働行為とみなされるとともに、排他的交渉代表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、全国労働関係法上、協定に基づき解雇できるのは、組合費等の未払い等を理由に組合が加入を拒否又は除名した場合に限られており、ストライキ命令違反などの理由では認められていない。

また、州によっては、この協定の締結・適用が禁止されている。こうした法令は「労働権法」(right-to-work law)と呼ばれ、南部・中西部を中心に 26 州で導入されており、非組合員に対しても入会金・定期組合費相当額の支払義務が生じない仕組みとなっている。

(2) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

労働組合の組織率は世界的にみて低い水準であり、2025 年の組織率は 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、24.8%）と最も低い州（サウスダコタ州、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。²¹

表 1-2-9 労働組合組織率

(千人、%)

年	2024			2025		
	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	144,522	14,255	9.9	146,661	14,665	10.0
男女別						
男性	74,792	7,631	10.2	74,147	7,911	10.4
女性	69,730	6,624	9.5	70,514	6,753	9.6

²⁰ 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。

²¹ 連邦労働省労働統計局（BLS）（2026 年 2 月 18 日付プレスリリース）参照

産業別						
民間部門	122,684	7,230	5.9	124,561	7,384	5.9
公的部門	21,838	7,025	32.2	22,100	7,280	32.9

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、戦略的組織センター (Strategic Organizing Center : SOC) がある。

ハ 使用者団体

全国組織は、労使関係に大きな影響を及ぼすというよりも、主に議会に対するロビー活動を中心に活動している。これは、団体交渉が主に企業また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

2025 年の労働争議（参加人数 1,000 人以上）は、2024 年に続き、件数及び参加人員においては近年で高水準となった一方、労働損失日数は低下した。

表 1-2-10 労働争議（参加人数 1000 人以上）件数等の推移

年	2020	2021	2022	2023	2024	2025
争議件数（件）	8	16	23	33	31	30
参加人員（千人）	27	80.7	120.6	458.9	271.5	306.8
労働損失日数（千日）	965.7	1,551.9	2,194.5	16,673.0	3,364.1	1,991.2

資料出所：連邦労働省労働統計局(BLS)

注 1：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) 人材育成政策の強化

製造業の復活を掲げるトランプ政権下において、2025 年 4 月 23 日の大統領令を踏まえ、8 月 12 日に連邦労働省、商務省、教育省の 3 省で共同して「米国の人材戦略～黄金時代に向けた米国労働力の育成～」と題した報告書を発表。その中では、①登録型要請訓練制度の強化等による需要主導の戦略、②需要の高い仕事に必要なスキルの特定と個別サポート

強化による労働移動の促進、③連邦政府の各種労働力開発プログラムの統合、④各種プログラムにおける説明責任の強化、⑤AI リテラシーの強化等を通じた AI 時代における労働力育成の5本柱が掲げられている。

(2) DEI 政策の転換

トランプ大統領は、就任初日の1月20日に前政権が進めていた DEI 及び関連政策を撤回する大統領令に署名。その中では、連邦政府の各種プログラムにおけるマイノリティや女性に対する優遇措置を撤回し、個人の能力等に応じた採用や評価を求めるとともに、民間企業に対してもこうした雇用慣行を見直すよう求めた。

こうした中、EEOC は、特定の集団のみを対象とした採用、昇進、研修機会等は（逆）差別に当たり得るとしたリーフレットや、アメリカ人労働者に対する差別は法律に反するとしてリーフレットを発行してその執行強化を図っている。

(3) 移民政策の転換

トランプ大統領は、就任直後から移民政策の厳格化を最重要課題と位置づけ、大規模な不法移民の取り締まり、強制送還等を推し進めてきた。また、特に H1-B ビザについてはアメリカ人労働者にとって不利にならないよう、10万ドルの追加手数料を課すとともにより高額の賃金水準の職に優先的に枠を割り当てることとする等大幅な見直しを行っている。

(4) 各種規制緩和

2025年1月31日に発表された大統領令を踏まえ、連邦労働省は7月に安全衛生等に関する60以上の規制緩和策を発表。また、2026年2月には、ギグワーカーに対してより多くの要素を考慮して労働者性を判断する前政権の規則の廃止案を公表したほか、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象労働者に係る賃金水準を引き上げる前政権の規則の廃止等、各種の規制緩和を検討する旨表明している。

(資料出所)

- 連邦労働省 <https://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 <https://www.bls.gov/>
- 米国移民局 <https://www.uscis.gov/portal/site/uscis>