

# アメリカ

1. 国名	アメリカ合衆国(アメリカ、北アメリカ) The United States of America
2. 人口	2億8142万人(2000年、50州)
3. 実質経済成長率	5.0%(2000年)
4. GDP	9兆8729億ドル(名目、2000年)
5. 1人当たりGDP	3万4063ドル(名目、1999年)
6. 労働力人口	1億3408万人(2001年11月)
7. 失業率	5.7%(2001年11月)
8. 日本の直接投資額	1兆3413億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	272件(2000年度)
10. 在留邦人数	29万7968人(2000年10月1日、50州)

## 雇用管理

### ■ 雇用契約

雇用契約は、原則として、口頭の合意により成立可能である。ただし、1年を超える雇用契約においては、書面の作成が必要となる。しかし、大多数の労働者は期間の定めのない契約により雇用されており、契約書を作成しないのがむしろ通例であるといえる。アメリカの雇用契約における大きな特徴は、性、人種、年齢、障害の有無、宗教、出身国などの属性による雇用差別の禁止である。

### ■ 採用

採用時に、企業が行うチェックやテストには様々な規制がある。まず、企業が新聞や職業紹介機関などへの人材募集文書を作成するに当たり、属性に基づく優先・制限・指定・差別を示すような文書を作成・表示することは違法とされる。例えば、「セールスマン」や「スチュワード」は、性による限定を示唆するものであり許されない。また、「若者」、「新卒者」なども年齢差別を示唆することから使用が禁止されている。また、応募書式を設計する際も、写真の添付や性別・年齢等の記載は避けるべきである。また、州の差別禁止立法により、一定の事由(毛髪

や瞳の色、出生地、身長・体重、婚姻関係、逮捕歴、親の名前・住所、扶養家族の年齢など)に関して情報を求めることが禁じられているケースもある。採用決定前の健康診断も禁じられている。ただし、麻薬検査は認められているが、特定の応募者のみに検査を行うことは違法である。

### ■ 就労資格の確認

使用者は、1986年の移民法改正・管理法(Immigration Reform and Control Act)により、就労資格のない外国人を雇用することを禁じられており、また、採用者の就労資格(アメリカ人を含む)を確認することが義務づけられている。

### ■ 雇用形態

1週間の労働時間が35時間以上をフルタイム労働者とし、それ以下をパートタイム労働者と称する。近年は、パートタイム労働者に加え、派遣労働者、一時雇い、下請業者などのコンティンジェント労働(非典型労働)と呼ばれる雇用形態が増大している。コンティンジェント労働形態の特徴は、フルタイムの正規従業員と比べて、雇用が不安定で、福利厚生面で見劣りすることである。

## ■ 解雇

基本的には随意的雇用の原則により、特に契約上の解雇制限が認められないかぎり、企業は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。その際、従業員との雇用関係を断絶してしまう解雇よりも、レイオフまたは整理解雇が用いられるのが一般的である。レイオフでは、従業員との雇用契約は一応終了するが、後に労働力需要が回復した場合にはリコールすることができる。

### 労働者調整・再訓練予告法 (Worker Adjustment and Retraining Notification Act: WARN)

企業の人員整理の自由に対して、1988年に制定された。対象となる企業は、100人以上のフルタイム従業員、またはパートタイマーを含めて100人以上の従業員を総計で週4000時間以上使用する企業である。これらの企業が、事業所閉鎖および大量レイオフを実施する場合、60日前の予告が義務づけられている。また州によっては、異なる法規制を持つ場合がある。

## ■ 定年

雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act: ADEA) により、アメリカでは雇用のすべての局面に関して、年齢を理由とする使用者の差別行為が禁止されている。そのため、一部の例外を除いて、強制的な定年退職制度を導入することは違法である。通常、労働者は年金支給年齢および受給額などを考慮して定年を決める。公的年金の受給は、62歳から減額受給が可能であり、65歳から満額受給ができる(公的年金の項参照)。

## ■ 賃金・付加給付

日本の労働基準法に相当するのが、アメリカの公正労働基準法 (The Fair Labor Standard Act: FLSA) である。公正労働基準法は、最低賃金と超過労働時間に適用される割増率を中心とする連邦法であり、それら以外の労働時間、休暇、休日などに関しては、一般的に事業主と労働者間での労働協約・契約に依存しており、連邦法によ

る規定は特にはない。全般的に、州法のほうが厳しい基準を設定している場合は、使用者はそれに従う義務があり、反対に州法の基準のほうが低い場合には、連邦法の適用を受けるかぎり、使用者は連邦法に従うことになる。

## ■ 労働時間・休日・休暇

アメリカでは、労働時間、休憩、休日、年次有給休暇に関して規定する連邦法はない。そのため使用者は、労働組合との労働協約により、労働組合がない場合は労働契約により、所定労働時間等を決めるのが一般的である。ちなみに、大・中企業の年次有給休暇の平均日数(2000年度)は、9.3日である。

## ■ 介護および疾病休暇

### 家族医療休暇法 (Family and Medical Leave Act)

労働者本人の病気、および育児・出産、家族の介護のための休暇を、12カ月の期間中に最長12週間まで、事業主は付与することが義務づけられている。対象となる事業主は、労働者を50人以上雇用している者で、休暇を取得できる労働者は、その事業主に12カ月以上雇用されており、休暇を取得する直前の12カ月に1250時間以上勤務した者とされる。休暇は、連続したものに限られず、断続的または時間短縮による形態も可能である。休暇は無給でよいが、事業主が有給の休暇制度を採用している場合には、その取得分を12週内にカウントすることが認められる。

## 賃金

### ■ 賃金制度

主に、管理職、専門職(ホワイトカラー)に適用される年俸制と、それ以外の労働者(ブルーカラー)に適用される時給制とに大きく分けられる。

ブルーカラーに適用される時給制は、基本的に職務給である。職務を細分化し、当該職務賃金が設定される。労働者に支払われる賃金は、当該職務賃金の範囲内で当該労働者の業務実績や能力に応じて決まる。この時

給制が適用される労働者には、週40時間を超えて働いた場合には、時間外労働手当が支払われる(労働時間の項参照)。

ホワイトカラーに適用される年俸制も、職務給を基本としている。ブルーカラーと同様に職務ごとの年俸額の範囲が設定されている。一般には、上司と相談して年間の目標を決め、目標の達成度合いに応じて評価が行われ、この評価をもとに翌年の昇給が行われる。年俸制が適用されている労働者には労働時間管理が行われず、時間外労働手当は基本的に支払われない。

### ■ 最低賃金

アメリカの最低賃金は公正労働基準法により、全国一律の最低賃金が1時間当たり5.15ドル(2001年11月現在)と定められている。また、いくつかの州では、全国一律レベルよりも高い最低賃金を設定しており、その場合、使用者は州による最低賃金に従うことになる。また、学生、20歳以下の若者、および障害者などは、使用者が労働長官の認証を得た場合、最低賃金よりも低い額で雇用することができる。さらに毎月30ドル以上のチップを受け取ることができる労働者に対しては、最低賃金が2.13ドルと定められている。

公正労働基準法により、最低賃金が適用される企業

- 年商50万ドル以上の企業
- 州を越えたビジネスを行う、または州を越えて流通する商品を生産する企業
- 病院、介護施設、学校、公的機関等

公正労働基準法により、最低賃金が適用されない労働者

- 管理職、専門職
- 外勤販売員
- 季節的娯楽施設、教育施設の労働者
- 小規模新聞社の労働者
- 小規模電話会社の交換手
- 家庭における育児、介護の労働者

### ■ 時間外賃金

公正労働基準法により、週40時間を超える労働に対しては、通常賃金の5割増しの時間外賃金を支払うことが事業主に義務づけられている。その対象となる労働者は、最低賃金の適用除外範囲よりも広い。

職種別平均賃金

	(\$/時間)
経理	23.30
経営・金融	32.78
コンピュータ・数理	27.91
建築・エンジニア	25.99
生命・物理・社会科学	22.97
地域・社会サービス	15.82
法律	33.14
教育・訓練・図書館司書	18.22
芸術・デザイン・芸能・スポーツ・メディア	18.58
介護士	23.07
介護補助	10.11
警備	14.80
調理・配膳	7.72
ビル清掃・管理	9.41
セールス・販売	13.46
事務補助	12.64
農業・漁業・林業	9.07
建設・解体	16.56
整備・修理	16.23
製造	12.72
運輸・運搬	12.32

出所：Bureau of Labor Statistics, Occupational Employment and Wages, 2000

### 社会保障

アメリカでは、政府は原則として個人の生活に干渉しないという自己責任の精神と、連邦制のため州の権限が強いことが、社会保障制度のあり方にも大きく影響している。

### ■ 健康保険

アメリカには日本のような国民皆保険制度が存在せず、公的な健康保険制度は65歳以上を対象にしたメディケア(Medicare)と、低所得者を対象とした医療扶助制度であるメディケイド(Medicaid)に限られる。そのため、アメリカ

民間部門における人件費の内訳(2000年3月)

	全体		1~99人		100~499人		500人以上	
	費用	%	費用	%	費用	%	費用	%
合計	\$19.85	100.0	\$17.16	100.0	\$19.30	100.0	\$26.93	100.0
賃金	14.49	73.0	12.95	75.5	14.05	72.8	18.70	69.4
福利厚生	5.36	27.0	4.21	24.5	5.25	27.2	8.23	30.6
有給休暇	1.28	6.4	.92	5.4	1.23	6.4	2.18	8.1
休暇	.63	3.2	.46	2.7	.60	3.1	1.08	4.0
休日	.44	2.2	.32	1.9	.43	2.2	.73	2.7
病気	.15	.8	.11	.6	.15	.8	.26	1.0
その他	.06	.3	.03	.2	.06	.3	.11	.4
特別手当	.60	3.0	.47	2.7	.59	3.1	.93	3.5
割増賃金	.24	1.2	.17	1.0	.26	1.3	.38	1.4
シフト手当	.05	.3	(2)	(3)	.06	.3	.13	.5
非製造ボーナス	.31	1.6	.29	1.7	.28	1.5	.42	1.6
保険	1.19	6.0	.89	5.2	1.20	6.2	1.93	7.2
生命保険	.04	.2	.03	.2	.05	.3	.07	.3
健康保険	1.09	5.5	.82	4.8	1.09	5.6	1.73	6.4
短期傷病	.04	.2	.02	.1	.04	.2	.07	.3
長期傷病	.03	.2	.02	.1	.03	.2	.06	.2
年金	.59	3.0	.40	2.3	.56	2.9	1.08	4.0
確定給付型	.23	1.2	.14	.8	.21	1.1	.49	1.8
確定拠出型	.36	1.8	.26	1.5	.35	1.8	.59	2.2
法定内福利厚生	1.67	8.4	1.53	8.9	1.65	8.5	2.02	7.5
社会保障	1.20	6.0	1.07	6.2	1.17	6.1	1.57	5.8
連邦失業保険	.03	.2	.03	.2	.03	.2	.03	.1
州失業保険	.10	.5	.10	.6	.10	.5	.10	.4
労災補償	.33	1.7	.33	1.9	.34	1.8	.32	1.2
その他	.03	.2	(2)	(3)	.02	.1	.09	.3

出所：BNA. 2001 Source Book on Collective Bargaining. p. 187

において健康保険は従業員に対する重要な福利厚生施策の1つである。この場合の健康保険は、日本のように、健康保険に加入した従業員に対して企業が一定率の拠出を行うのではなく、会社の規模、福利厚生の充実度、従業員のポストなどにより補助率が異なっている。医療保険で企業が負担する保険料は平均して給与の1割を占めており、どの健康保険制度に加入するかで、企業の負担するコストが異なる。健康保険には主に次の3タイプがある。これら3タイプの保険制度のうち、現在はPPOとHMOを合わせて、全体の6~7割近くを占めている。

① 補償型 (fee-for-service)

患者は医療費をいったん立て替え払いした後、保険会社に請求する。後日、保険会社が一定額を控除し、残

りを受益者に送金する。患者がどこの医療機関に行っても、基本的には保険の対象となるため、3タイプのなかで最も保険料が高い。

② PPO (Preferred Provider Organization: 優先供給者組織)

患者は決められたネットワークに加盟している医療機関で診療を受ける。ネットワーク以外の医師も利用可能だが、その場合は患者の自己負担額が増大する。保険料は、補償型とHMOの間になる。

③ HMO (Health Maintenance Organization: 健康維持組織)

患者は登録された医療機関でしか診療を受けられない。企業の負担する保険料は最も安い。

## ■ 失業保険

アメリカの失業保険は、社会保障法により、連邦の定めた基準下で各州がそれぞれ独自に制度を運営する。保険料は、連邦失業保険税と州失業保険とからなる。アラスカなどの3州を除き、保険料は事業主がすべて負担する。課税算定基礎は、各労働者に支払う賃金額(年間7000ドルまで)の6.2%を連邦税として課される。ただし、州失業保険税を支払った者については、そのうちの5.4%が控除されるため、現在の実質的な税率は0.8%である。

失業給付額は、一般に本人の週給額の50%程度に定められており、給付期間は最長26週とする州が多い。受給資格の要件は、過去1年間に一定期間以上にわたって雇用され、一定額以上の賃金が支払われたことである。

## ■ 労災補償

アメリカの労災補償(Workers' Compensation)は、連邦職員、港湾関係者などの一部を除き、基本的には州法にゆだねられている。したがって、保険料、補償内容などは、州によって異なる。ほとんどの労働者が保険の適用対象になっているが、州により、農業労働者、家事使用人、臨時労働者、小企業の労働者などが適用除外となっている。保険料は、使用者が全額負担するものがほとんどであり、保険額は業種によって異なるが、賃金の2.3%である。保険給付には、労働災害による傷病の治療費、休業補償、障害補償、遺族補償などがある。

## ■ 年金

アメリカの年金制度は、公的年金と私的年金から構成されている。公的年金は国や地方自治体などが運営する年金を指し、私的年金はそれ以外の年金で、企業が運営する企業年金と個人が加入する個人年金を指す。

### 公的年金

公的年金制度は、公務員、鉄道職員などを対象とする個別制度と、老齢・遺族・障害者年金とよばれる一般的制度に大別される。一般的制度は、社会保障制度(Old-

Age, Survivors, Disabled, Health Insurance: OASDHI)と呼ばれ、財源は社会保障税(Social Security Tax)である。社会保障税(12.4%)は、企業と労働者が折半し、賃金の6.2%をそれぞれ負担することが義務づけられており、自営業者の場合は全額本人が負担する。公的老齢年金は、原則65歳から満額支給されるが(2027年までに段階的に67歳に引き上げられる)、希望により62歳から減額受給することが可能である。また、被扶養者(配偶者・子・孫)には、原則として基本年金額の50%が支給される(ただし、家族給付上限規制あり)。

### 公的年金制度の改正

2000年4月に成立した高齢者の働く自由法(Senior Citizens' Freedom to Work Act)により、これまで所得限度額を超える年金以外の所得がある場合には減額されていた老齢年金について、支給開始年齢(現行65歳)を超える受給者については、年金以外の所得にかかわらず満額の年金が支給されることとなった。

### 企業年金

企業による従業員のための年金・財産形成制度は、確定給付型と確定拠出型に大きく分けられる。

#### ① 確定給付型年金(Defined benefit plan)

労働者が受ける給付があらかじめ定式化されており、基金の運用や物価の動向による変動のリスクは企業側が負う。

### 被用者退職所得保障法(Employee Retirement Income Security Act: ERISA)

加入者および受給者を保護する観点から、企業年金がその設立、運営および終了に当たって充足すべき基準を規定している。これにより、確定給付型制度を提供する企業年金が支払不能となった場合、政府機関である年金給付保証公社(Pension Benefit Guarantee Corporation: PBGC)により、一定限度の給付が保証されている。

#### ② 確定拠出型年金(Defined contribution plan)

企業の負担があらかじめ定められており、労働者が実

際に受け取る利益は、その期間中の収益率によって異なる。確定拠出型年金には、貯蓄奨励制度、利益分配制度、ストック・オプション、従業員持株制度(ESOP)などがあり、このうち税法401k項の要件を満たしたものは、一般に401kプランと呼ばれ、税制上の優遇措置が設けられている。

確定給付型および拠出型の内訳を資産残高の推移で見ると、1979年の税法401kの導入以前は給付型が大半を占めていたが、税法導入以降、拠出型が給付型を追い抜く勢いで近づいている。

### ■ 公的扶助(生活保護)制度

アメリカでは、日本の生活保護制度のような連邦政府による包括的な公的扶助制度は存在せず、高齢者、障害者、児童など対象者の特性に応じて補足的所得保障、医療保険、貧困家庭一時扶助、フードスタンプなどの各制度が分立している。また、州独自の制度も存在する。

### ■ 福祉から就労へ(Welfare to Work)

1996年8月の福祉改革の一環として導入された制度で、貧困家庭一時扶助を継続して5年間受給した世帯はその受給資格を失い、就労支援プログラムにより就労などによる自立を求められる。また、就労支援プログラムの労働者を雇用する企業には、一定の税制優遇措置が与えられている。

### ■ 高齢者福祉

アメリカでは、日本のような公的な介護保障制度は存在しない。そのため、医療介護が老人医療を対象にしたメディケアにより一部カバーされるにすぎず、介護費用を負担するために資産を使い尽くして自己負担ができなくなった場合に初めて、低所得者対象のメディケイドがカバーするという仕組みになっている。アメリカの高齢者介護サービスにおいては、民間部門(特に営利企業)の果たしている役割が大きいのが特徴である。

## 労使関係

連邦法である全国労働関係法(National Labor Relations Act: NLRA)がアメリカ労使関係法の根幹をなしている。同法は、労働組合の結成、団体交渉などについて規定している。アメリカ労働法の特徴として、その非労働保護法的な土壌が挙げられる。社会が個人の自由と市場原理を強く信奉し、社会政策や階級連帯の意識に乏しいといえる。また、アメリカの労働法は、連邦法と州法とが、事項や分野によってそれぞれ異なった形で相互関係を形成している。

### ■ 被用者の権利

NLRAの7条により、被用者の「団結する権利、労働団体を結成・加入・支援する権利、自ら選んだ代表者を通じて団体交渉を行う権利、および、団体交渉またはその他の相互扶助ないし相互保護のために、その他の団体の行動を行う権利」を認めている。この被用者の権利に対する使用者の侵害行為は、不当労働行為として禁止されている。

### ■ 労働組合の組織化

全国労働関係法は排他的交渉単位制度を採用しており、労働組合を組織する場合は、交渉単位の労働者の30%以上の賛成署名を集めるとともに、選挙において労働組合は過半数の支持を得なければならない。交渉代表に選出された多数組合は、その組合を支持しない被用者も含めて、単位内の全被用者のために団体交渉を行う権限を有する。組合と使用者間で締結された労働協約は、単位内の全被用者に適用される。

この排他的代表権限は、対使用者の団体交渉権に直結しており、使用者がこのような交渉代表との団体交渉を拒否することは、全国労働関係法8条(a)(5)の不当労働行為となる。その反面、排他的代表権限を有する組合がない場合、使用者は団体交渉義務を負わない。

## ■ 労働組合

### 労働組合の形態

アメリカの労働組合は、産業・職種ごとに組織されている。産業・職業別組合は、本部、いくつかの州を統括する地方本部、各地方支部（ローカル）から形成されている。組合員は産業・職業別組合に直接加盟し、各地方支部に所属している。

### ナショナルセンター

米労働総同盟産別会議（AFL-CIO）が、アメリカ労働組合の唯一のナショナルセンターである。AFL-CIOは、1955年に職業別組織であったAFLと、産業別組織であったCIOが合併して、現在に至っている。そのため、ほとんどの産業・職業別組合がAFL-CIOに加盟しており、2001年12月時点では64組織、および国際組織が加盟し、組合員総数は約1300万人である。現在のAFL-CIOの会長は、SEIU（国際サービス労組）出身のジョン・スイニー（1995年～）である。

主要組合と組合員数（2001年12月）

チームスター（Teamsters）	150万人
全米州都市労組（AFSCME）	130万人
国際サービス労組（SEIU）	140万人
国際食品・商業労組（UFCW）	140万人
全米自動車労組（UAW）	125万人
国際電気工友愛労組（IBEW）	77.5万人
全米教員連盟（AFT）	100万人
全米通信労組（CWA）	74万人
国際機械工労組（IAM）	73.5万人
国際建設労組（LIUNA）	80万人

出所：2001年12月現在の各労組ホームページより

※ 国際と名称がついている団体は、アメリカおよびカナダの労働者を含めたことを意味するもので、世界全体をカバーするものではない。

### 組織率

アメリカの労働組合組織率は、長期にわたり低落傾向が続いている。1960年代に30%を割り、80年代には20%、95年には15%を割り込んでいる。2000年は、対前年比1.3%減の13.5%までさらに落ち込んでいる。組織率自体は減少傾向が続いているが、新規組合参加者

数を見ると、1999年度の60万人よりは少ないものの、2000年度は約40万人であった。1999年度は、プエルトリコでの組合参加者の増大、ロサンゼルスにおける在宅介護者の組織化成功により、大幅な新規参加者の増大につながったとされる。

州別に組織率を見ると、2000年度時点で組織率が20%を上回っている州は、ニューヨーク、ハワイ、アラスカ、ミシガン、およびニュージャージーの5州である。反対に、5%を下回っている州は、ノースカロライナおよびサウスカロライナである。

- 男女別では、男性15.2%に対し、女性11.5%と男性の組織率が上回る。しかしながら、1983年では男性24.7%に対し、女性14.6%であったことを考えると、組織率における男女差は確実に減少している。
- 人種別では黒人が17.1%と、白人の13.0%、ヒスパニックの11.4%と比べて、最も組織率が高い。
- 雇用形態別では、フルタイム労働者の組織率が、14.8%に比べて、パートタイム労働者は6.8%となっている。
- 産業別に見ると、公共部門の37.5%に対し、民間部門はわずか9.0%にしかすぎない。公共部門の内訳を見ると、連邦32.0%、州30.0%、地方自治体43.2%と、地方自治体労働者の組織率が最も高い。民間部門では、輸送・公益事業（電気、ガス、水道など）が24.0%と最も高く、続いて、建設業18.3%、製造業14.8%となっている。最も低いのが金融・保険・不動産業で1.6%である。
- 職業別に見ると、警備職（警察官、消防士など）が34.9%と最も高く、次に交通・運搬職の23.1%、技能職の21.9%が続いている。反対に、最も組織率が低い職業は、販売職で3.5%である。

## ■ 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もしくは地域レベルで行われるためである。アメリカの使用者団体の主要組織として、全米商工会議所および全国製造業連盟がある。

- 全米商工会議所 (Chamber of Commerce of the United States)  
世界で最大の経営者団体。地方・州商工会議所2700、業種団体1200、在外国米商工会議所56、企業18万社を抱える。
- 全国製造業者連盟 (National Association of Manufacturers: NAM)  
加盟企業1万3000社、加盟組合員1530万人。加盟企業はほとんどが大企業であり、アメリカ製造業の生産高の75%を占める。

## 労働行政

### ■ 職業紹介制度

アメリカの公共職業紹介制度は、1998年の労働力投資法 (Workforce Investment Act: WIA) により、企業および労働者の双方が、職業紹介および教育訓練などに関するサービスを1カ所で受けることができるワンストップ・センター (One-Stop Center) が導入された。

### ■ 労働市場情報システム

職業紹介などの窓口サービスの一本化を狙ったワンストップ・センターと同様に、労働市場情報システム (America's Labor Market Information System: ALMIS) は、企業および労働者の双方に対して、全国および州・地方レベルにおける労働市場に関する情報をオンラインにより一本化したものである ([www.lmi-net.org](http://www.lmi-net.org))。

労働市場情報システムにより提供されている情報には次のようなものがある。

- 全国および地域経済状況、産業・職業別に見る現在の雇用状況
  - 全国、州、および地域ごとの労働市場における求人と求職者のリスト
  - 産業別の成長予測および全国、州、および地域ごとの労働市場における職業別の成長、労働者需要の予測
  - 全国および州ごとの産業状況や、産業ごとに見た必要とされる技能、平均賃金、福利厚生などの情報
- 上の労働市場情報システムと提携するような形で、以下のサイトが存在する。
- America's Job Bank—[www.ajb.org](http://www.ajb.org)  
全米最大のオンラインによる求人・求職サイト
  - America's Career InfoNet—[www.acinet.org](http://www.acinet.org)  
全国および州の労働市場 (産業・職種別平均賃金や雇用動向) に関する情報サイト
  - America's Learning Exchange—[www.alx.org](http://www.alx.org)  
職業訓練・教育に関して、提供する機関、コース内容などの情報サイト

#### 参考文献:

1. 米国労働省 (Department of Labor: DOL) および同省各局、AFL-CIO および加盟労組、全米商工会議所など使用者団体のホームページ
2. 岡崎淳一著『アメリカの労働』、日本労働研究機構刊、1996年
3. 中窪裕也著『アメリカ労働法』、弘文堂刊、1995年
4. *2001 Source Book on Collective Bargaining: Wages, Benefits and Other Contract Issues*, The Bureau of National Affairs, Inc.