

アメリカ

- I. 2002年の動向
- II. 雇用管理
- III. 賃金
- IV. 社会保障
- V. 労使関係
- VI. 労働行政
- VII. 日本企業のための情報

1. 国名	アメリカ合衆国 The United States of America
2. 人口	2億8875万人(2002年12月)
3. 実質経済成長率	4.0%(2002年第3四半期)
4. GDP	10兆822億ドル(2001年)
5. 1人当たりGDP	3万6509ドル(2002年第3四半期)
6. 労働力人口	1億4241万人(2002年11月、季節調整なし)
7. 失業率	6.0%(2002年11月)
8. 日本の直接投資額	7970億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	205件(2001年度)
10. 在留邦人数	31万2936人(2001年10月1日現在、50州)

I. 2002年の動向

2002年合衆国労働関係には大きな動きは見られなかった。特筆すべき事柄については3点が挙げられよう。まず、国際港湾労働者と太平洋海運連合との協約切れが6月30日にあり、国際港湾労働者のストライキが実行に移された。国際港湾労働者はシアトルからサンディエゴに至る29の西海岸港湾に属し、年間3000億ドルの物資を扱い、国際港湾労働者組合(ILWU)は1万500人の組合員を有している。主要問題は、ロサンゼルス・ロングビーチ港湾における機械化導入による合理化がアジア諸国からの増大する物資の荷揚げに必要であると主張する太平洋海運連合と、国際港湾労働者組合が対立していたことにある。この交渉において組合側は、機械化導入に対しては反対ではなかったが、組合員の雇用保障が問題となっていた。ストライキの懸念から、海運業者はカナダ西岸とメキシコに、また、パナマ運河を經由して東海岸の港湾にも代替港を求めた。自動車製造に必要なパーツなどの遅延が見込まれ、アメリカ血液銀行も展示品の遅延などによりその影響を被った。

このような国家的危機を生じさせるストライキに対し、過去にはタフト・ハートレー法に基づく大統領令が発令された。ブッシュ大統領もそれを検討した。これは80日

のクーリングオフ期間を設けることで国家的経済危機を避けることが1947年労使関係法により規定されているものである。この80日間に大統領は議会に紛争解決のための制法を提案することが可能とされている。

11月23日、ILWUと太平洋海運連合は新たな協約の合意に達した。新たな協約では、港湾労働者の基礎時間給が現在の27ドル63セントから引き上げられ、年金受給額も5万~7万ドル間であるものがそれぞれ引き上げられることとなる。それに対し、港湾作業の機械化が認められ、バーコード読み取り機や、統合コンピューターシステムの導入が可能とされる。

2002年度の労使関係におけるもう1点は、ボストン地域をはじめとする大都市のビル清掃員が、賃金、福利厚生、フルタイム労働の地位確保、不当労働の改善を求め、10月にストライキを行ったことである。10月23日には5年間契約の内定が決定した。過去においては、組合労働者はストライキに参加すると一時解雇され、移民労働者は労働者としての権利を認められず、1990年代には国際サービス労働者組合(SEIU)を通してJustice for Janitors(清掃員に正義を)のキャンペーンを行った。SEIUは移民に対しては母国語で移民の集まる教会や地域等を通して説得を続け、現在に至っては全国的な展開の紛争となっていた。この運動はロサンゼルス、ニューヨーク、

シカゴなどに広まり、ボストン郊外ではニュートン市に本部を持つサービス会社Unicco (従業員2万人)を中心にボストン内外の37のビルおよび郊外の38のビルのストライキや職場放棄を目的とした。なお、このキャンペーンは伝統的な組合の戦略方法と市民権獲得運動の方法を合わせたもので、労働運動関係者から注目を浴びていた。結果的には実質的な賃金の獲得はもとより、清掃員の政治的なパワーの獲得が収穫とされ、ことに低賃金労働者も「Justice (正義)」に対して戦うことの権利が確認された。

2002年の主要問題の3点目はUAWの動きが挙げられる。前UAW会長のスティーブ・ヨーキチは会長職を退いてから11週間後の2002年8月16日に亡くなった。彼がUAW会長職を務めた7年間にはダイムラーとクライスラーの合併があり、ダイムラー・クライスラーの監督職 (supervisory board) を務めた。また1998年に起こったゼネラルモーターズのミシガン州フリント工場でのストライキで、悪化したGMとの関係を修復し、ヨーキチの功績として考えられている。ヨーキチは、自動車会社との交渉内容に従業員の工場外での生活の質の向上をも案件とし、フォード自動車および部品会社ビステイオンとの共同で設立した「家族サービスと学習センター」ネットワークをつくりだした。2002年6月のUAW年次総会で65歳の退職年齢で引退したが、この総会の指針演説で、組合の交渉案件を職場内の活動には限定せず、すべてのアメリカ人の尊厳、自由、そして社会的・経済的公正の促進を目指すことを強調した。

上記ラスベガスでの年次総会で、新しい会長にはそれまで副会長であったロン・ゲッテルフィンガーが選ばれた。彼の直面している問題は、まず、組合員数の減少 (20年前の150万人から70万人に減少) があり、それに影響を与えている技術導入、またそれによってもたらされる合理化や外注による人員・仕事の削減、そして合衆国で成長しているトヨタ自動車やホンダ自動車の合衆国工場へ組合を導入する課題等がある。ゲッテルフィンガーは会長に選出されるとすぐに自動車部品会社のジョンソン・コントロールのストライキを許可した。これは今まで

あまり成功していなかった自動車部品工場で働く50万人の労働者を組合に加入させることにより、組合員数の獲得を目的としたものである。このジョンソン・コントロールでの2日間のストライキは労働者にとっては少しの収入減で済んだが、GMやクライスラーにとっては人気車種であるシェビー・トレイル・ブレイザーやジープ・リバティーSUVの生産中止に追いこまれた。GMやクライスラーはこの経験によりUAWとの友好関係を保つことを望むようになり、UAWにとっては組合員の数の獲得になった。このストライキにより時給6ドルの賃上げ額を獲得し、そしてジョンソン・コントロールは3大自動車会社へ部品を供給している他の26工場 (労働者約8000人) の組織化の妨害はしないとUAWに約束した。GMなどの自動車会社にプレッシャーをかけながら部品供給会社を組織化するという新しい組織化戦略により他の部品メーカーをも同様に組織化することを計画している。

1. 2002年の賃上げ状況に関して

合衆国労働省の定義によると、賃金 (wage) とは継続した労働に対する時間給であり、時間給換算のない場合は総額を就労時間で割ったものである。またこれは諸費差し引き額以前のもので、総収入額の基礎とされるものである。時間外手当、休日祝日手当、シフト差額、ボーナス、一時支給金等を除く。

合衆国連邦および各州の失業保険制度が適用される企業の従業員の週当たりの平均賃金は718ドル (2002年第1期) であり、それは2001年の同期に比して0.3%の上昇である。過去10年間で、この上昇額は2番目に低いと見られている。週当たりの賃金上昇率の最も高い業種は事務補助、環境廃棄サービス、健康管理職と地域社会サービス等であり、2001年度から4.1%の上昇である。2番目に上昇率の高い業種は、農業、林業、漁業、狩猟の3.4%である。

週当たりの賃金の下降した業種は、金融、保険が-7.0%であり、次点は企業の管理職 (-3.2%)、そして情報関係 (-2.7%) である。

なお、上記業種の項目は1987年制定の基本産業区分

(SIC)が改訂され、2002年から新たに採用された北米産業区分システム(NAICS)を使用している。

以下がNAICSによる業種別週当たりの平均賃金である(単位ドル、2002年第1期)。

業種間平均	718
私企業	719
農業、林業、漁業、狩猟	394
鉱業	1,233
建設	725
製造	856
ガス、水道、電気	1,475
卸売	958
小売	442
運輸、倉庫	691
情報	1,144
金融、保険	1,486
不動産、賃貸	656
専門技術サービス	1,089
管理職	1,485
事務補助、環境廃棄サービス	484
教育	616
健康管理職、地域社会サービス	618
芸術、接客、娯楽業	502
飲食・宿泊補助業務	263
公管理職を除く他のサービス	450
連邦政府公務員	985
州政府公務員	742
市町村公務員	651

2. 航空産業での合理化問題など「9・11」の影響

航空産業として一括に述べられる産業形態には、旅客運輸業と航空機関連製造業を挙げることができる。まず、「9・11」(同時多発テロ)による旅客業等に対する直接的な影響としては、合衆国9大航空会社の2001年の経済的損失は77億ドルに上り、2002年では57億ドルから70億ドルに上るとされ、2003年には30億ドルが見込まれている。9・11直後には平均20%の運行減がされた。例えば、コンチネンタル航空は1万2000人に一時帰休をさせ、運航は20%減を実行し、DC-10型機の使用を中止し、ターボプロペラ機に切り替えた。USエアウェイズは1万1000人の解雇と23%の運行減を強いられた。アメリカ・ウエスト航空は1万4000人の労働者のうち2000人の

解雇をし、運行も20%減、また、アメリカン・トランス航空は24機のボーイング747の使用を中止し、1500人を帰休させた。こうしたなかで、ユナイテッド航空とUSエアウェイズがそれぞれ連邦破産法11条(chapter 11 bankruptcy protection)を適用された。アメリカン航空は広範囲にわたるリストラを導入した。ミッドウェイ航空は9・11以前から連邦破産法11条の適用を受けていたが、9・11の影響で完全破産を予測されたので、9月12日に正式閉鎖をした。

直接的または間接的に9・11の影響で30日以上離職をしたものは、総計11万4711人に上り、それは408件の大量解雇の報告となった(最低50人の失業保険申請が同一企業からなされた場合に大量解雇1件として換算される)。そのうち、39%の4万4756人は定期航空会社に雇用されていたものであった。9・11になんらかの形の影響を受け大量に一時解雇をした州の数は33州に上り、一時解雇の55%、そして、離職者の56%はカリフォルニア、ネバダ、イリノイ、ニューヨーク、テキサスの5州に見られた。

航空機関連製造業は大まかに、航空機を組立製造している企業と、パーツ会社に分類される。ボーイング、ロッキード・マーティン、ノースロップ・グルマンなどは組立製造企業であり、パーツ会社にはプラット・ウィットニー、GEエアクラフト・エンジンズ、ロールス・ロイスなどがある。9・11の影響は過去18カ月間に9万3000人の労働者の一時解雇をもたらしたと、航空産業連盟会長でありCEOであるジョン・ダグラスが2002年12月に発表した。例えば、ボーイングへの影響は、2002年末までに2万人から3万人の一時解雇がアナウンスされた。GEエアクラフト・エンジンズは就業者の13%を一時解雇した。プラット・ウィットニーの親会社であるユナイテッド・テクノロジーズは9・11の影響として5000人を解雇することの予測を公表した。ロールス・ロイスも9・11による影響として5000人の解雇を発表した。

II. 雇用管理

1. 採用慣行(大量採用の場合の方法、および転職など 欠員補充の仕方)

一般に、企業は必ずジョブ・ディスクリプションという職務内容を記述した文書を準備することが求められる。内容はその職で何がなされ、それがどう遂行されるかを明らかにしたものである。例えば、「会計データをスプレッドシートのソフトウェアで分析する」といった具体的な行動の記述である。この文書には、この仕事の遂行に必要であると考えられる教育、経験、技術のレベル等が明らかにされ、監督責任の範囲、使用機器、平均的に必要とされる身体と精神の強靭さ、そして就労条件(勤務時間、場所等)が明確に記載されている。

企業が従業員の募集をする際にとる方法には次のようなものがある。インターネットのホームページ、地方紙の求人欄、テレビ、ラジオ、一般職業斡旋業者、管理職のみの斡旋業者、高等教育機関就職課、従業員からの紹介、州政府職業紹介所、直接応募、募集時期にかかわらず届く履歴書、などである。募集の職種によってどの募集方法が最も効果的であるかということはよく知られている。例えば、インターネットでの求人は事務職またはブルーカラー労働者やサービス業の求人にはあまり効果的ではなく、これらに効果的な方法は地方紙やテレビ・ラジオのマスコミを通じて、または現在すでに在職している従業員からの紹介であったり、州政府の職業紹介所、また直接応募で送られてくる履歴書であると考えられている。専門職や管理職になると、インターネットでの募集方法も地方新聞、また従業員の紹介の方法と同様に効果的であると考えられている。企業は大量採用の場合は特に唯一の募集方法に頼らず、いくつかを同時に平行させて採用するのが一般的である。コンピューターの広範な利用から、面接を企業側の用意したキオスクにてオンラインで行う形が大型小売店などで導入され始めている。応募の際の第1スクリーニングに使い、履歴や就業態度から心理テストまで行うことで、最も適した就業能力と適正を備えた候補者を必要なポ

ストに補充することが可能であると考えている。まもなくこの形態は、企業側のキオスクではなく応募者の自宅で行うことが可能になるだろうと予測されている。バーチャル状況をコンピューターで準備できるようになるということは、企業側としては様々な職場環境や状況をコンピューター上のビデオで準備し、応募者の対応をテストすることが可能になるので、採用の際に最も適した人材の発掘が可能になると見ている。募集に際しての広告はEEO(雇用機会均等法)/AAP(アファーマティブアクションポリシー)の保障を明示することが望まれている。企業側の応募申請書は法的文書として扱われるため、EEOに添わない表現は違法とされる。

EEOでは、個人は、人種、肌の色、性別、出身国、または他の不合法的な雇用行為の要因によって、どのような参加、昇進、または福利厚生からも排除されることから保障される。雇用システムには、意図的および非意図的な差別というもの存在しないと考えられる。AAPの目的はこの雇用均等化を実現するためにある。これに加え、年齢差別禁止法(1967年制定)、連邦心身障害者雇用差別禁止法(1990年制定)等により関連した差別表現が禁止される。応募書類は1年間の保存が義務づけられ、連邦政府との商務契約のある企業は監査時に応募者記録の提出が義務づけられている。面接に際しての質問事項および質問の仕方は微細にわたりEEO/AAPの規制を受けることになる。

例えば、ミシガン州においての面接時の質問の違法性に関しては次のようである。申請者の出生地は一切聞くことは禁じられている。そのうえ、求職者の両親、配偶者、親類の出生地を聞くことも禁じられてい、出生証明書の提出や国籍取得証明、洗礼記録の提出を求めることも禁止されている。年齢に関しては「あなたは18歳以上ですか」と聞くことは合法であるが求職者の年齢が合法的かどうかを確かめる時にのみ聞くことができ、「あなたは何歳ですか」「あなたの誕生日はいつですか」と聞くことは違法である。応募書類に写真の添付を求めることは違法である。配偶者が同じ企業で働いているかどうか聞くことは合法だが、婚姻、子ども、配偶者

が仕事をしているかどうか、配偶者の氏名についての質問はすべて違法である。性別、出産能力、身体、精神状態に関する質問も違法である。市民権、出身地に関しては質問事項としては合法でありながら、質問の仕方が違法となる場合がある。アメリカの市民権を持っているかどうかは聞くことは合法だが、どこの国の国籍を持っているかを聞くことは違法である。言葉を流暢に話したり書いたりすることができるかを聞くことは合法だが、母国語が何語であるかを聞くことやどのようにして外国語を習得したかを聞くことは違法である。

面接後、推薦者の調査が行われ、問題がない場合は採用決定となる。採用通知に年額の給与が記載されている場合は、1年間の労働契約の保証があると見なされている。採用決定後には、ハンドブックが渡され、オリエンテーションが行われたことと当該企業の保険・保障制度の説明を受けたことの確認署名を求められる。

2. 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。

3. 雇用形態

パートタイマー、一時的労働者、契約社員

企業の雇用形態には以下のようなタイプが知られている(Houseman and Polivika, 1998)。

- エージェンシー一時労働者
- オンコール労働者
- 直接雇用の一時的労働者
- 契約企業労働者
- 独立契約者
- (独立契約者ではない)レギュラーの個別雇用者

以上のカテゴリーにはパートタイム労働者とフルタイム労働者の両者が混在している。エージェンシー一時労働者は他のエージェンシーから賃金給与が支払われて

いる場合であり、オンコール労働者とは必要に応じて労働の提供がされる場合、直接雇用は企業に直接雇用されている場合(その場合の理由は、職務の短期完結終了という性格、他の労働者の短期的欠員補充、時間限定的採用、季節的な労働等)、契約企業労働者とは顧客のサイドで仕事を行う者、独立契約者はコンサルタントであったりフリーランス労働者である。すなわち、上記のそれぞれを区分けする要素は賃金の出所、採用組織などである。

雇用契約に明示的にも暗示的にも雇用が永続することの約束が示されていない労働者はコンティンジェント労働者と呼ばれている(US DoL)。

パートタイマーとは週に1時間から34時間を同一の企業組織で働く者をいう(Current Population Survey)。35時間以上の労働はフルタイムとして取り扱われるのが一般的であるが、40時間がフルタイムとして換算する最低必要労働時間であると規定されている場合もある(National Compensation survey)。

これらの様々な雇用形態に対する昇進に関する法律は雇用機会均等法(上記参照)である。

4. 解雇

合衆国では長い間、企業は公民権法や連邦労使関係法に触れないかぎり、“Employment at Will(企業側の自由意思による雇用)”により従業員を任意に採用し、解雇することができると考えられていた。今日ではこのかぎりではなく、原則的に“Just Cause(正当な理由)”がないかぎり、使用者の自由意思での解雇は許されない。

まず、懲戒の前段階として、企業側と従業員との間に、手順とポリシーに関して十分なコミュニケーションのことが求められる。また全体を通して、調査の公平さが求められる。懲戒処分決定には、以下の4点が不可欠である。①問題の行為者は問題の行為について伝えられること。まず口頭で、次には書面での警告がされる。②企業側は、既存の規則が当然のものであり通常の状態に適用されることを、問題の行為者に示すこと。規則の違反の程度と罰則の程度が、段階を追って適当であ

ること。③他の従業員の同様な規則違反にも同様な罰
決が適用されること。④タイムリーな処置であること。

口頭から書面の警告の期間は30日から90日がガイドラ
インであり、警告自体には具体的改善提案が含まれる。
次には面談で、改善への進行状況や残っている問題が
話し合われる。企業により、評価の時間(「執行猶予」と
も呼ばれる)を与える。なお、ここで使われる「警告」は
決して「脅し」ではなく、懲罰を与え恐怖心をおおること
が目的ではなく、就労行為の向上を目指すものである。

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日目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。

5. 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)。

6. 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
による規定は特でない。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。

7. 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。

8. 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、休暇を取得する直近の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。

III. 賃金

1. 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。

2. 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

3. 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

	(ドル/時間)
経理	23.30
経営・金融	32.78
コンピューター・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

IV. 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。

1. 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。

2. 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。

3. 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。

4. 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。

(1) 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)。

(2) 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。

(3) 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い不能となった場合、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、従業員持ち株制度(ESOP)などがあり、このうち税法401条k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。

5. 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。

6. 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。

7. 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。

V. 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。

1. 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。

2. 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。

3. 労働組合

(1) 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。

(2) ナショナルセンター

アメリカ労働総同盟・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、2002年12月時点では65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。

主要組合の組合員数の変化

(万人)

主要組合	2001年	2002年
チームスター(Teamsters)	150	140
全米州都市労組(AFSCME)	130	130
国際サービス労組(SEIU)	140	150
国際食品・商業労組(UFCW)	140	140
全米自動車労組(UAW)	125	71*
国際電気工友愛労組(IBEW)	77.5	78
全米教員連盟(AFT)	100	100
全米通信労組(CWA)	74	70
国際機械工労組(IAM)	73.5	73
国際建設労組(LIUNA)	80	80

出所：本誌臨時増刊号NO.322、p.162；2002年12月の各労組HP

注：合衆国、カナダ、プエルトリコの活動中(アクティブ)のメンバーのみ

(3) 組織率

合衆国の労働組合組織率は、長期にわたり低落傾向にある。初めて比較可能データ収集を行った1983年の20.1%が最高率の記録になり、2000年には13.5%まで低落し、2001年は辛うじて同率を保つこととなった。

州別に組織率を見ると、2001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、そしてミシガンの4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15.1%に対し、女性11.7%であり、男性の組織率が上回る。しかしながら、1983年には男

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13.1%、ヒスパニックの11.3%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14.9%に比べ、パートタイム労働者は6.9%となっている。

産業別に見ると、公共部門の37.4%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31.6%、州30.5%、地方自治体43.1%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23.5%と最も高く、続いて、建設業18.4%、製造業14.6%となっている。低い産業は金融・保険・不動産業で2.1%であり、最も低いのが農業で1.6%である。

職業別に見ると、警備職(警察官、消防士など)が38.0%と最も高く、次に交通・運搬職の23.3%、技能職の21.5%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。

4. 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。

VI. 労働行政

1. 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。

2. 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)。

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
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
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
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

VII. 日本企業のための情報(宗教、文化、労働観)

合衆国における雇用システムは、この国の基本的文化および社会の価値観、個人主義の重要性を理解することが不可欠である。合衆国では、歴史的に個人の権利、個人の業績、個人のイニシアチブ等に価値を置いてきた。合衆国憲法の権利の宣言のなかには、言論の自由、宗教の自由等、一連の個人の権利を保障する条項がある。この重要な文化的価値である個人主義は、一般的な雇用システムに表れている。

合衆国の雇用関係を単純にいうと、従業員と雇用主(企業、社会)など、二者による経済的な取引と考えられる。合衆国の基本的な法の原則は、どちらの当事者(個人)も、いつでもその取引を解消することができるという点である。一般的に、雇用関係のなかに社会的内容を多く扱うことには消極的であった。その関係は、社会的または家族的というよりは、経済的と考えられる。

雇用関係を従業員と雇用主の二者間の経済的な取引として見ることから、両者は取引上満足した価値を得ることを期待する。その価値は雇用主が従業員から受けた労働によって決定される。もし仮に、従業員が仕事に対する正当な報酬を受けていないと感じるようになったら退職するかもしれない。もし仮に、雇用主が従業員の仕事を必要としなくなったら、従業員を解雇するかもしれない。雇用期間中の処遇事項(給料増額、昇進、職場異動、人事考課等)は個人の貢献の程度により決められる。従業員はできるだけ客観的に個人的貢献度を測ったうえでの雇用と報酬の実施を期待する。

合衆国は非常に多くの、人種、宗教、出身国の違いを

持つ人々からでき上がった多民族社会である。この国は、200年余の歴史のなかで発展するに従って、市民のなかに見られる違いを互いに尊重し、寛容になり、受け入れる方向に成長した。また、法によって、住宅事情、公共施設、選挙権、雇用関係といった面で差別されることは許されない。したがって、上記の違いに基づく取り扱いを容認できないものとするのが雇用システムのなかに反映されている。

参考文献:

Cook, Mary F., *The Complete Do-It-Yourself Human Resources Department*, Paramus, NJ: Prentice Hall, 2001.

Has the UAW Found a Better Road?, *Business Week*, New York; July 15, 2002

Hakim, Danny, Changing of Guard at UAW, *New York Times*, New York; Nov.8, 2002

Houseman, Susan N. and Anne E. Polivka, The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Security, *Working Paper 317*, Office of Employment Research and Program Development, U.S. Department of Labor, Department of Labor Statistics, June 1998.

Mayne, Eric, Industry Mourns Steve Yokich, *Words Auto World*, Detroit; Sep. 2002

data.bls.gov/servlet/SurveyOutputServlet

stats.bls.gov

www.afcio.org

www.afscme.org/about/index.html

www.bls.gov/cew

www.bea.doc.gov/bea/dn/nipaweb/TableViewFixed.asp

www.bea.gov/bea/dn/nipaweb/TableViewFixed.asp

www.census.gov

www.cwa-union.org/about/profile_history.asp

www.iamaw.org/visit.asp?c=881

www.ibew.org/eworkers/ibew/index.htm

www.liuna.org/pages/public-affairs/liunahistory.html

www.seiu.org

www.teamster.org/about/demogrph.htm

www.ufcw.org/who

www.uaw.org/about/uawmembership.html

岡崎純一、『アメリカの労働』、日本労働研究機構、1996年

中窪裕也、『アメリカ労働法』、弘文堂、1995年

日本労働研究機構、本誌2002年3月号