

国別基礎情報 アメリカ

1 統計情報

1-1 実質 GDP 成長率

					(%)
2000	2005	2009	2010	2011	
4.2	3.1	-3.1	2.4	1.8	

出典：OECD Database

1-2 総人口

					(千人)
1950	1975	2000	2005	2010	
157,813	219,108	282,496	296,829	310,384	

出典：UN World Population Prospects

1-3 就業者数

			(千人)
2000	2005	2011	
136,891	141,730	139,869	

出典：OECD Database

1-4 失業率

						(%)
1995	2000	2005	2009	2010	2011	
5.6	4.0	5.1	9.3	9.6	9.0	

出典：OECD Employment Outlook

1-5 若年者失業率（15～24 歳）

			(%)
2000	2005	2011	
9.3	11.3	17.3	

出典：OECD Database

1-6 長期失業者の割合

						(%)
	1995	2000	2005	2010	2011	
6 カ月以上 1 年未満	7.6	5.4	7.9	14.3	12.4	
1 年以上	9.7	6.0	11.8	29.0	31.3	

出典：OECD Database

1-7 パートタイム労働者の割合

						(%)
1995	2000	2005	2009	2010	2011	
14.0	12.6	12.8	14.1	13.5	12.6	

出典：OECD Database

2 雇用・失業対策

2-1 公共職業安定制度

公共職業安定所（連邦法に基づき各州が設置・運営）が職業紹介等を直接実施。

2-2 労働者派遣制度

- ・連邦法レベルでは、人材派遣業に関する規制は存在しないが、州レベルでは、届出・登録を求める規制もみられる(マサチューセッツ州、ニュージャージー州、ノースカロライナ州等)。
- ・人材派遣会社及び顧客企業は、派遣労働者の「共同使用者」として差別禁止法の適用を受ける。
- ・派遣業界団体は、アメリカ人材派遣業協会(ASA)。
- ・派遣労働者数：122 万人(2005 年)
- ・主な業種：サービス業、製造業、卸小売業
- ・主な業務：生産・輸送・運搬職 30.1%、事務・管理サポート職 24.8%、サービス職 15.6%、専門職・関連職 12.7%、経営・管理・財務職 7.6%、販売職 2.1%(2005 年)
- ・若年層（34 歳以下）の割合：49.1%(2005 年)
- ・男女比：男性 47.2%、女性 52.8%(2005 年)

資料出所：労働統計局(BLS)

2-3 失業保険制度

- － 制度名：連邦・州失業保険
- － 根拠法：社会保障法(1935)、連邦失業税法(1939)、各州失業保険法

－ 被保険者：

暦年の各四半期における賃金支払総額が1,500ドル以上、又は1人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主。

－ 受給要件：

州毎に異なるが、一般的には事業主都合で解雇され、求職中の就労可能な失業者である。懲戒解雇者や自発的離職者(セクハラ、本人の病気、配偶者の転勤に伴う転居の理由の場合を除く)は対象とならない主な要件は以下の通り。

- (1) 離職前に一定の雇用期間及び一定額以上の所得があること
- (2) 求職、再就職の能力、意思があること
- (3) 解雇又は就職拒否に関する欠格事由に該当しないこと

－ 給付水準：

州毎に異なるが、概ね課税前所得(平均週給)の50%

－ 給付期間：

最短期間は州毎に異なり1週間から。最長期間は26週間。

※失業情勢が一定水準以上悪化し、延長給付プログラムが発動した州では最長59週。

－ 財源：**保険料**

連邦失業税と州失業税の二つからなり、双方の財源を事業主が負担する。3つの州を除き、被用者負担はない。

連邦失業税率は2011年6月30日以降、年間支払賃金額の6.2%から6.0%へ変更。州失業税率は州ごとに異なる。連邦、州双方の税金を期日までに一括で支払えば、連邦失業率は5.4ポイント減額され、0.6%となる。

－ 管理運営機構：

Organization in charge 連邦労働省が管轄し、各州が制度の管理を運営する。

2-4 補足的失業扶助制度

該当制度なし

2-5 困難な状況にある者に対する施策

高齢者就業促進施策

》 供給者（求職者及び労働者）に対する施策（相談・援助等）

－ 高齢者地域社会サービス雇用事業

開始年月：

1965年高齢アメリカ人法(the Older American Act)を根拠に、2002年高齢者コミュニティ雇用プログラム(Senior Community Employment Program; SCEPA)を開始。

適用範囲：

失業中で就業見込みの低い55歳以上、世帯収入が連邦政府の定める貧困ラインの125%以下。

具体的内容：

全額政府出資の助成金により、非営利公共施設で訓練をかねて就業する。プログラム期間終了後、30%の参加者が助成金なしで継続雇用されることを目標とする。

利用実績等：

登録参加者7万6,864人(2012年6月終了分まで)

需要側(事業主)に対する施策(助成措置等)

なし

資料出所：労働省(DOL)、SCSEPウェブサイト

2-6 年齢に関する法制度（定年等）

－ 根拠法令：

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

－ 施行年月：1967年

－ 定年制：原則不可

但し、例外は下記の2つ。

- ・特定の業務(パイロットなど)の正常な遂行のため合理的に必要とされる定年制。
- ・高級管理職で一定額以上の退職給付(年金)を受給できる者に対する65歳以上定年制

資料出所：労働省(DOL)

2-7 障害者雇用対策

－ 根拠法：

「障害を持つアメリカ国民法」（1990年制定）

雇用、公共交通、公共的サービス、電気通信の分野において、一般企業や事業者に対し、障害者の雇用やバリアフリー化を義務付け、義務が果たされなければ、障害者は差別として事業主を訴えることができることとし、障害者の機会均等を保障。

－ 対象者：

個人の主たる生活活動の一つ以上を著しく制限する身体的・精神的機能障害がある者。（機能障害の経歴がある者、機能障害を持つとみなされる者も含む）。

－ 雇用主への規制：

雇用における差別禁止

15人以上を雇用する事業主は「有資格の障害者」を障害ゆえに差別してはならない。事業主は「不当な難儀」をもたらす場合を除き、応募する又は雇用される障害者のために「適切な環境整備」をとらなければならない。

－ 申立の仕組み：

雇用差別がある場合は、障害者等は申立を180日以内に雇用機会均等委員会（EEOC）に行く。EEOCは調査を行い申立が正当であれば雇用主にその行為を止めるように命令、非公式に和解を行うこともするが、成功しなければ訴訟に持ち込むことが可能。近年EEOCでは、代替的な制度として、仲裁の仕組みを設置。

3 能力開発・キャリア形成支援

3-1 初期教育訓練

3-1-1 若年のキャリア形成及び就職支援

》 テックプレップ（Tech-Prep）

－ 開始年月：1990年代

－ 管理運営主体：テックプレップ推進組織
（Tech-Prep consortium）

－ 対象者及び適用要件：

高校生。11学年（日本における高校2年生）から開始し、14学年（日本における大学2年生）まで。

－ 具体的内容：

中等教育の最後の2年間と準学士資格を取得可能な高等教育機関における2年間の教育を結合させた4年一貫教育。当該4年間で、専門的職業教育科目と、数学、自然科学、コミュニケーション科目の双方の履修が義務付けられる。

》 コーポラティブ教育（Cooperative Education）

－ 開始年月：20世紀初頭

－ 管理運営主体：各学校及び対象となる事業主

－ 対象者及び適用要件：

主に12年生（日本における高校3年生）

－ 具体的内容：

主に12年生を対象とした、有給の職業実習型の教育であり、学校での職業教育と並行して行われる。コーポラティブ教育の経験が単位となったり、学位授与の要件になったりする。

※このほか、「キャリア・アカデミー（Career Academy）」がある。

》 登録養成訓練制度（Registered Apprenticeship）

－ 開始年月：1937年

－ 管理運営主体：

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。

－ 対象者及び適用要件：

16歳以上で各実習プログラムの必要条件を満たす者。但し、危険な業務については18歳以上。

－ 具体的内容：

実習プログラム（Apprenticeship program）の基準は連邦政府が定める。政府に登録された登録実習プログラムを修了した者には、登録養成訓練制度修了者として、公的にその知識と技術の水準が認証される。参加者は一定の時間は各企業でOJTを受け、その他の時間は、職種に関する教育を教育機関等で受講する。プログラムの期間は平均すると3～4年程度。参加者には事業主から賃金が支払われる。

》 O'NET (Occupational Information Network/Online)

－ 開始年月：1998年10月

－ 管理運営主体：

国立 O'NET 協会(O'NET Consortium)

－ 具体的内容：

インターネット上で公表されている職業に関する総合的なデータベース (<http://online.onetcenter.org>)。求職者が自分の経験や能力を活かせる職業がどのようなものか検索することができる。

※このほか、就職困難な若者を対象とした「WIA 若年プログラム (WIA Youth Formula-Funded Grant Program)」がある。

》 ジョブ・コア (Job Corps; 宿泊型若年者集団教育訓練)

－ 開始年月：1964年

－ 管理運営主体：

連邦労働省のジョブ・コアの本部 (National Job Corps Office)、6か所の地区管轄支部 (region office) 及び全米 122か所のジョブ・コアセンター

－ 対象者及び適用要件：

16～24歳までの経済的に不利な立場にある青少年

－ 具体的内容：

参加者は、原則として寮に宿泊し、社会生活を営む上での基本的なしつけから、読み書き、算数などの基礎的な学習及び職業訓練を受ける。参加費は基本的に無料。さらに、毎月小遣いが支給される。参加期間は、原則として最長 2年間。研修中に高校卒業あるいは GED (高校卒業者と同様の素養を身につけていることの証明書) の資格を取得可能。

》 WIA 若年プログラム (WIA Youth Formula-Funded Grant Program)

－ 開始年月：1964年

－ 管理運営主体：

連邦労働省が資金提供し、各州政府が実施。

－ 対象者及び適用要件：14～21歳の就職困難者

－ 具体的内容：

公共職業安定所であるワンストップ (キャリア) センター (One-Stop Career Center) と提携した地方公共団体で実施される、14～21歳の就職困難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給付金を提供するプログラム。

4 賃金・労働時間・解雇法制

4-1 最低賃金制度

連邦最低賃金と州別最低賃金がある。根拠法はそれぞれ公正労働基準法 (1938) と各州法。連邦最低賃金は公正労働基準法で直接に額を規定する。州最低賃金は州法もしくは審議会で決定する。連邦最低賃金の対象となるのは年商 50万ドル異常の企業あるいは州際通商のための物品生産に従事する企業。チップを受け取る労働者の賃金は最低賃金よりも低くなっている。

4-2 最低賃金額の推移

(USドル/時間)

1995	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011
4.25	5.15	5.15	5.85	6.55	7.25	7.25	7.252

※一般 (22歳以上～) の場合。

資料出所：労働省(DOL)

4-3 労働時間制度

－ 根拠法：公正労働基準法(1938年制定)

－ 法定労働時間：1週 40時間

－ 罰則：

故意に違反した場合 (40時間を超えて労働させた場合において 1.5倍の割増賃金を支払わなかった場合、1万ドル以下の罰金又は6か月以下の禁固又はその両方。

－ 適用関係：

適用除外

管理的被用者、運営的被用者、専門的被用者、外勤営業職 (ホワイトカラーエグゼンプション)、季節的な娯楽・レクリエーション事務所等の被用者、水産業の被用者、一定の条件の下で雇用

された農業労働者、小規模地方新聞社の被用者、小規模な独立公共電話会社の交換手、アメリカ船以外の船員、臨時の子守又は個人の介護のために家事労働に雇われる被用者、犯罪捜査官、コンピュータ関連職

－ 法定労働時間の特例：

特定の業種、企業に関して特例あり。

- ・石油製品の卸又は大量販売の地方的独立企業（年間売上 100 万ドル未満等）。
- ・小売又はサービス業について、その労働者の通常賃金率が最低賃金の 1.5 倍以上かつ賃金に占める歩合給の割合が 5 割以上の場合、割増賃金の支払いを要しない。
- ・タバコの葉の製造について、1 日 10 時間、1 週 48 時間（年間 14 週を限度）。

－ 弾力的労働時間制度：

26 週単位の変形制

労働協約により 26 週当たり 1,040 時間を上限として、特定の週に法定労働時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。どの 26 週をとっても 1,040 時間以内であることが必要。但し、1 日 12 時間、1 週 56 時間を超える労働に対しては、1.5 倍の割増賃金を払わなければならない。これを怠った場合又は 1,040 時間を超えて労働させた場合は、26 週の各々について 1 週 40 時間の規定が適用される。

52 週単位の変形制

労働協約により 52 週について 1,840 時間以上 2,080 時間以下の時間が保障され（労働がなくとも時間分の賃金の支払いは保障される）、かつ、2,240 時間が上限として規定されている場合に、特定の週に法定労働時間を超えても割増賃金の支払いを要しない。

1 日 12 時間、1 週 56 時間を超える労働に対しては、1.5 倍の割増賃金を支払わなければならない。これを怠った場合又は 2,240 時間を超えて労働させた場合は 52 週の各々について 1 週 40 時間の規定が適用される。保障時間を超えて労働させた場合、超えた時間について 1.5 倍の割増賃金を支払わなければならない。

－ 時間外労働（上限規制、割増賃金率）：

上限規制 連邦法上の規定なし

割増賃金率 50%

－ 休日労働（割増賃金率）：

休日労働 連邦法上の規定なし

割増賃金率 法令上の規定なし

－ 年次有給休暇制度における継続勤務要件：

法令上の規定なし

－ 年次有給休暇の付与日数：連邦法上の規定なし

－ 年次有給休暇の連続付与：法令上の規定なし

－ 年次有給休暇の付与方法：法令上の規定なし

－ 未消化年休の取扱い：法令上の規定なし

4-4 解雇法制

個別的解雇

連邦法が規制している解雇は以下の 5 つ。

- (1) 人種・皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とする解雇（公民権法第 7 条）
- (2) 年齢を理由とする解雇（年齢差別禁止法）
- (3) 障害を理由とする解雇（障害を持つアメリカ人法）
- (4) 組合活動や組合加入を理由とする解雇
- (5) その他法律上の権利行使や手続の利用に対する報復としての解雇

州法が連邦法と別個に規制する解雇の事例

- (1) 性的志向（ホモセクシュアルやレズビアン等）を理由とする解雇、
- (2) 既婚・未婚といった婚姻上の地位を理由とする解雇
- (3) 過去の逮捕歴を理由とする解雇。

州によっては、以下のような何らかの明確な法規範に示された公的政策に反する解雇に制限を加えている（「パブリック・ポリシー法理」）。

- (1) 使用者からの違法行為の指示に反した労働者の解雇、(2) 適法な内部告発を理由とする解雇、など。また、契約上正当事由がなければ解雇しないと定めている場合の解雇に対しては、契約違反として逸失利益の賠償を求めうる（「契

約法理」)。契約当事者間の「誠実・公正義務」として、相手方の期待を破壊するような行為としてはならず、これに反するような解雇は契約違反として逸失利益の賠償を求めうる（「誠実・公正義務法理」）。なお、モンタナ州においては、唯一、違法解雇を規制する州制定法が定められている。

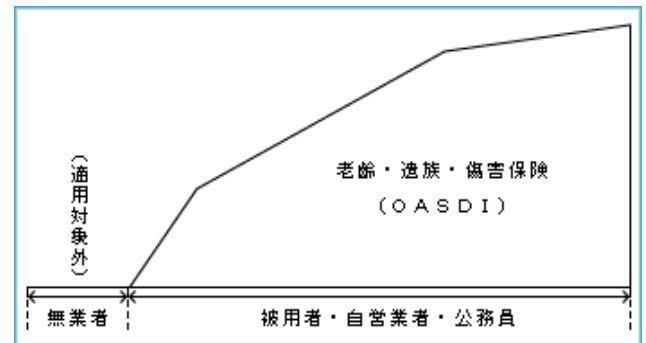
労働組合に組織されている事業所で、解雇に対する「正当事由」を求める内容が労働協約に織り込まれていれば、不当な解雇に対して労働者は労働協約上の苦情処理手続を通じて救済を求めることができることがある。

集団的解雇

労使交渉でセニオリティ・ルール（先任権制度）を定めている場合、もしくは使用者が認めている場合は、勤続年数の長さが基準となることがある。

労働者調整・再訓練予告法により、大量解雇の実施について手続的規制が定められている。

- ・事業所閉鎖又は大量レイオフを予定する一定の要件に該当する使用者（100人以上のフルタイム労働者を使用するか週20時間未満就労するパートタイム労働者を含めて100人以上の労働者を時間外労働を除き週当たり合計4千時間以上使用する使用者）は、交渉代表労働組合かそれがない場合には各労働者、ならびに州及び地方政府の関係機関に、60日以上前にその旨を通知しなければならない。但し、自然災害等により合理的に予見できない場合は予告義務を課されない。
- ・使用者が予告義務に違反した場合、労働者は予告不足日数分の賃金及び諸給付のバックペイを請求できる。



- －対象者：
 - 一般被用者（連邦政府職員等一部職種を除く）及び一定所得以上の自営業者は原則強制加入。
 - 一定所得未満の自営業者及び無業者は対象外。
- －保険料率：
 - 被用者 4.2%、事業主 6.2%、自営業者 10.4%（2012年）
- －支給開始年齢：66歳（2012年）
 - ※2003～2027年にかけて65歳から67歳に引上げ。
- －最低加入期間：10年間
- －国庫負担：なし
- －繰り上げ（早期）支給制度：あり
 - 追加要件はない（年金の受給要件である最低加入期間を満たせばよい）。繰上げ期間が36カ月までは約0.56%/月、36カ月以降は約0.42%/月減額（62歳まで繰上げた場合は約23.3%減額）。
- －年金受給中の就労：
 - 満額支給開始年齢後
 - 在職していても年金額の減額はなし。
 - 満額支給開始年齢前（繰上げ支給時）
 - 賃金額が一定水準以上の場合、在職者の年金額は賃金額に応じて減額。

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

5 社会保障

5-1 公的年金制度

- －制度体系：1階建て

5-2 企業年金制度

- －設立：企業の任意
 - （エリサ法に企業年金が満たすべき最低条件を規定）
- －加入資格：21歳から1年以上の勤務を法定。

－支給開始年齢：

65歳を超えない範囲で繰上げ、繰下げ(法定)あり。

－給付水準：

定額・定率等給付設計は企業によって異なるが、公的年金と合わせ、従前賃金の60～70%を保障。

－公的年金制度との調整：

- (1) 控除方式＝全体の給付水準から公的年金給付相当額部分を差し引いた残りを支給。
- (2) 超過方式＝公的年金と企業年金を合わせた給付額が所得の一定水準になるよう、公的年金の上限以上の報酬に高い給付乗率を適用。

資料出所：企業年金連合会(2009)「企業年金に関する基礎資料(平成21年12月)」

5-3 社会保険料率の労使負担割合

(2012年)

	年金	医療(注1)	雇用(注2)
労働者	4.2	1.45	—
使用者	6.2	1.45	2.1～12.2

注1：メディケアパートAを指す。

注2：カリフォルニア州の場合、連邦分は最大6.0、最低0.6。州分は最大6.2、最低1.5。税率は州ごとに異なる規定を持つ。

資料出所：社会保障庁(Social Security Administration)及び連邦労働省(Department of Labor)

5-4 公的扶助制度

》 貧困家庭一時扶助 (TANF)

- ・根拠法令：社会保障法
- ・管理運営主体：州
- ・財源：連邦及び州の一般財源
- ・対象者：未成年の児童、妊婦のいる世帯等
- ・給付内容：州ごとに決定
- ・被保護者世帯数：4,363千世帯(2011年度)
- ・被保護者数：4,371千人(2010年度)
- ・総支給額(国及び地方)：177億ドル(2012年度)

その他の扶助

》 補足的保障所得 (SSI)：

・対象者：高齢者、障害者等

・被保護者数：8,263千人(2012年12月)

・基準額(月額)：1人当たり698ドル、夫婦当たり1,048ドル(2012年)

・総支給額(国及び地方)：490億ドル(2011年)

》 メディケイド：

・対象者：貧困家庭の児童、妊婦等

・被保護者数：53,900千人(2010年度)

・総支給額(国及び地方)：

連邦4,040億ドル、州1,313億ドル(2010年度)

》 SNAP(旧フードスタンプ)：

・対象者：所得水準が連邦の基準を下回る世帯等

・被保護者数：466,709人(2012年度)

・基準額(月額)：1人当たり133.41ドル(2012年)

・総支給額(国及び地方)：746億ドル(2012年度)

》 一般扶助：

州、自治体の独自扶助(勤労所得税額控除)。所得税額から勤労所得税額控除を差し引くとマイナス額が算出される者への税の還付(実際は給付)。

資料出所：社会福祉省(Department of Health and Human Services)、農務省(Department of Agriculture)

5-5 育児休業制度

－根拠法令：家族・医療休暇法(1993年)

－対象者：男女労働者実親、養親、監護者

－請求権行使の要件：

当該事業主に12か月以上雇用されていたこと。過去12か月の労働時間が1,250時間以上であること。

－期間：

生後、養子縁組後又は監護斡旋後12か月の間に12週間。ただし、夫婦が同一事業所に雇用されている場合は、夫婦で合わせて12週間。取得期間の分割、時間単位での取得が可能。

資料出所：労働省(Department of Labor)

5-6 育児に対する経済的支援

該当なし

5-7 保育サービス: 就学前児童向け託児施設の設置状況

該当なし

6 労使関係

労働者と使用者、政府の三者が、労働分配、年金や健康保険といった社会保障制度、職業訓練と労働条件の工場、企業活動の効率的な推進、経済と社会の安定といった利害調整を行うということがアメリカの労使関係の枠組みである。

その基盤となるのは労働者を代表する労働組合と使用者との間で行われる団体交渉である。1933年設立の連邦法である全国産業復興法(National Industrial Recovery Act, NIRA)が労働者の団結権、団体交渉権を保障し、1935年設立の全国労働関係法によって合法的に労働組合と使用者が団体交渉を行うための手続きが示された。

この合法的に行う団体交渉を基盤として労働組合のない企業とそこで働く従業員に団体交渉で得られた成果が波及することが期待されてきた。

公共部門で働く労働者の場合も使用者である連邦政府もしくは地方行政府との合法的な団体交渉を基軸としているが、連邦政府では大統領令、地方行政府はそれぞれの法律によって交渉内容が規定されている。原則として争議権は認められておらず、連邦政府職員の場合は、交渉事項から賃金が除外されている。

1970年代までは労働組合組織率の高さなどを背景としてこの枠組みが安定的に機能してきたが、80年代以降は組織率が20%を割り込んだほか、労働組合を回避して経営に従業員の参加を求める人的資源管理的手法を取る企業数が急増したことなどにより、労働組合と使用者による

合法的な団体交渉に基づく枠組みは大きく揺らいでいる。

組織率の低下は全国労働関係法に基づく合法的な団体交渉の手続きが労働組合側にとって不利な状態になっているとして、その改正を求める声が労働組合側からあがっている。労働組合が使用者と合法的な団体交渉を行うためには、同種の職務と雇用形態にある労働者が交渉単位としての認定を全国労働関係局(National Labor Relations Board)から受けたのち、その労働者の30%以上から賛成を得る必要がある。そのうえで、その交渉単位の労働者が投票を行い、過半数を超えればその労働者が属する労働組合が使用者と合法的に団体交渉を行うための権利を得ることができる。しかし、過半数の賛成を得ることが難しいだけでなく、選挙期間が長いことなどにより、近年では合法的な団体交渉権を獲得できる可能性が大幅に減少している。そのために、選挙期間中の使用者側による反労働組合的な活動への罰則強化や、団体交渉権を獲得した後に使用者側が真摯に交渉に応じない場合の罰則の強化、および投票における要件の緩和などを行う改正である従業員自由選択法(Employee Free Choice Act)の必要性が労働組合側から強調されている。

6-1 労使関係

一般的に、労働組合は産業・職種ごとに組織されている。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)から形成される。産業ごとの組織の場合は、それに加えて企業単位の組織が存在する。1980年代までは産業単位の労使による統一交渉がみられたが、国際市場競争が激化するなかでその構造は分権化され、企業単位の組織の労使が交渉をリードするようになっている。産業別、職種別にこだわらない地域ごとに独立した労働組合も存在している。

産業別、職種別、独立系の労働組合の大半はアメリカ労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)もし

くは、勝利への変革連合（Change to Win Coalition: CWC）に加盟している。それ以外には世界産業労働組合（Industrial Workers of the World: IWW）が小規模ではあるが全国組織として活動する。また、それらに属さない独立系の労働組合もある。

AFLCIO 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 が合併してできあがったが、2005 年には CWC が分離するかたちで分裂した。

組織率は 1983 年 20.1% が 2000 年に 13.5% となり、2010 年には 11.7% となるなど低下の一途にある。組合員数は 1983 年の 1770 万人から 2010 年の 1480 万人まで低下した。公的部門の組織率が 37.0% と比較的に高い一方で、民間企業組織率は 6.9% にすぎない。

また、フルタイム労働者の組織率は 13.1% でパートタイム労働者の組織率 6.4% のほぼ倍となっている。年齢別では、55 歳から 64 歳の組織率が 15.7% ともっとも高く、16 歳から 24 歳の若年労働者は 4.4% ともっとも低くなっている。

6-2 労働組合

主要組合の組合員数（人）

国際サービス労組（SEIU）	1,857,136	2010 年 3 月末
全米州都市労組（AFSCME）	1,423,584	2011 年
チームスター（Teamsters）	1,402,878	2008 年
国際食品・商業労組（UFCW）	1,319,966	2008 年
国際電気工友愛労組（IBEW）	750,000	2013 年
全米教員連盟（AFT）	725,000	2009 年
国際機械工労組（IAM）	646,933	2006 年
国際建設労組（LIUNA）	632,605	2010 年 3 月末
全米通信労組（CWA）	549,791	2008 年
全米自動車労組（UAW）	390,000	2013 年

6-3 労働紛争処理制度

労働組合と使用者との間の団体交渉が 30 日を超えて妥結しない場合、連邦斡旋・調停局（FMCS: Federal Mediation and Conciliation Service）、州斡旋・調停局（SMCS: State Mediation and Conciliation Service）が紛争調停と斡旋を行う。

また、全米仲裁人協会（AAA: American Arbitration Association）が労使間の苦情処理等のトラブルの斡旋を行っている。

不当労働行為等が生じた場合や、合法的に団体交渉を行うための組合承認選挙を実施する際の手続きなどは全国労働関係局（NLRB: National Labor Relations Board）が取り扱う。

公共部門の労働組合の場合は、各州に設置された公共雇用関係局（Public Employees Labor Relations Board）が、また主要運輸産業の労働者は全国仲裁委員会（NMB: National Mediation Board）が仲裁にあたる。

なお、労働組合が団体交渉権を持っていない企業は、紛争解決のために人事コンサルタント企業を活用するところが多いほか、深刻なトラブルの場合は訴訟となる。