

使用者は、従業員 (employee) と独立請負事業者 (independent contractor) の分類ルールの復活を受け、誤分類のリスクと重大な責任を負う可能性が高まる

ケネス・W・テーバー、レベッカ・カー・リッツ、アンドリア・R・ミラノ、ジュリア・E・ジュディッシュ、ローラ・G・キラレア

- 2024年1月10日、米国労働省(The U.S. Department of Labor)は、連邦公正労働基準法(the Fair Labor Standards Act)の下で、労働者が従業員か独立請負事業者かを判断する現行のテスト・判断基準に代わる最終規則(以下「本規則」)を公表しました。
- 本規則は、オバマ政権時代の「経済実態テスト("economic realities test")」を復活させるものであり、使用者が労働者を独立請負人として分類することをより困難にするものです。
- 2024年3月11日に施行される本規則の下では、現在独立請負事業者として扱われている多くの労働者を、従業員として再分類する必要性が生じる可能性があります。

連邦公正労働基準法(the Fair Labor Standards Act または"FLSA")は、使用者に対し、資格を有する従業員に対する最低賃金と時間外手当の支払いを義務付けていますが、独立請負事業者に対するそれらの支払いは義務付けていません。また、フルタイム従業員をはじめとする多くの従業員は、州法に基づく有給傷病休暇(paid sick leave)、労働者災害補償給付(workers' compensation benefits)、失業給付(unemployment benefits)、団体健康保険や401(k)プランのような使用者の従業員退職保障法(Employment Retirement Income Security Act of 1974 または"ERISA")における福利厚生プラン(employment benefit plans)に基づく給付など、様々な法定給付を受ける権利を有しています。従って、労働者を従業員として適切に分類しなかった場合、たとえそれが意図的でなかったとしても、以下に詳述するように、多額の損害賠償や罰則が課される可能性があります。そのため、労働者を正しく分類することは極めて重要です。

米国労働省(the Department of Labor または"DOL")と裁判所は長年、FLSAの下で労働者が従業員か独立請負事業者であるかを判断するために、「経済実態テスト」を適用してきました。オバマ政権下にあった2015年には、労働省賃金労働局(the Wage and Hour Division)が「監督官庁の解釈2015-1("Administrator's Interpretation 2015-1")」を公表し、「経済実態テスト」を拡大するとともに、労働者の経済的依存を、FLSAにおける独立請負事業者と従業員を区別する上で最も重要な要素であるとししました。しかし、2021年、トランプ政権下の労働省は、従来の「経済実態テスト」からは大きくかけ離れたビジネスフレンドリーな独立請負事業者分析を成文化した規則(以下「2021年規則」)を公表しました。2021年規則では、分析の際に最も重視されるべき2つの「中核的要因」("core factors")として、1)使用者による業務管理の程度、と2)労働者の損益機会の有無、を挙げています。2021年規則は、労働者を独立請負事業者に分類することをより容易にしました。

2024年1月10日、バイデン政権下にある労働省は2021年規則を取り消し、従来の「経済実態テスト」を改めて採用しました。

新規則と経済実態テスト

本規則は、FLSA において労働者を分類するための決定的な分析として、「経済実態テスト」を成文化したものです。本規則は、使用者または顧客に対する労働者の経済的依存度を判断するために6つの要素を考慮し、状況を総合的に判断します。本規則が説明するように、この経済的依存度は労働者の収入額や他の収入源の有無に焦点を当てるものではありません。重要なのは、労働者が潜在的雇用主 (potential employer) に経済的に依存しており従業員に分類されるか、それとも自らがビジネスをしており独立請負事業者に分類されるかという点です。

本規則は、どの要素もそれ単体で労働者の分類を決定付けるものではないことを明確にしています。6つの要素は機械的に適用されるべきではなく、労働者が経済的に自立しているか、または依存적であるかという究極的な問いを念頭に置いたうえで、同時並行的に検討されるべきものです。これは、ケース・バイ・ケースで事実即ち柔軟かつ慎重な検討を要するものです。以下に述べるように、本規則は、6つの各要素を適用するための有用な説明と具体例を提示しています。

I. 経営手腕による損益の機会 (Opportunity for Profit or Loss Depending on Managerial Skill)

この要素は、労働者の経済的成功に影響を与える経営手腕に基づき、労働者において利益を得る機会または損失を被る機会があるかを考慮するものです。労働者が、イニシアチブの発揮、ビジネスセンス、または判断力に基づき利益や損失を受けるのであれば、その労働者は独立請負事業者とみなされる可能性が高くなります。この分析に関連する事実は以下の通りです: (i) 労働者が自らの提供した仕事の費用や賃金を決定しているか、またはそれについての有意義な交渉が可能か、(ii) 労働者が引き受ける仕事を決めているか、または業務の順番や時間を選択しているか、(iii) 労働者が事業の拡大やより多くの仕事の確保に向けてマーケティング、広告、またはその他の努力を行っているか、(iv) 労働者が雇用、材料や設備の購入、仕事場の賃貸借について決定権を有しているか、などです。

本要素の具体例として、本規則は、造園会社で働く労働者が、法人顧客のために会社が決定した仕事のみを遂行する場合について説明しています。この労働者は、自ら仕事を選んだり、他の顧客から追加の仕事を得るために営業をしたり、労働者の造園サービスについて宣伝したり、コスト削減に努めたりしていません。この労働者は、より多くの収入を得るために、定期的に時間外労働に同意しています。このような事実関係の下では、労働者は損益に影響を与える経営手腕を発揮しているとはいえません。むしろ、労働者の収入は、与えられる業務量と、より多くの業務をこなそうとする労働者自身の意思によって変動するため、本要素は雇用関係を示しているといえます。

対照的に、労働者が造園サービスを法人顧客に直接提供し、自ら広告を作成し、契約交渉を行い、どの仕事をいつ行うかを決定し、いつ補助者を雇うかを決定している場合、この労働者は、損益に影響を与える経営手腕を発揮していることから、独立請負事業者として分類される可能性が高まります。

II. 労働者と潜在的雇用主による投資 (Investments by the Worker and the Potential Employer)

労働者が「資本的または起業的な性質 ("capital or entrepreneurial in nature")」を持つ投資を行い、当該投資が「ビジネス的な ("business-like")」機能 (多様な業務の遂行やコスト削減に関する労働者の能力を高めるなど) を果たす場合、その労働者は独立請負事業者となる可能性が高いです。

使用者は、従業員 (employee) と独立請負事業者 (independent contractor) の分類ルールの復活を受け、誤分類のリスクと重大な責任を負う可能性が高まる

本規則は、労働者による投資が自己の判断や当事者間の交渉に基づき行われたのではなく、潜在的雇用主による一方的な契約上の要求に従って行われたに過ぎない場合、当該投資は労働者の独立請負事業者としての地位を裏付けるものとはならないことを明確にしています。さらに、本規則は、労働者の投資額が潜在的雇用主の投資額と同等 (equal to) である必要はないことを明確にしています。その代わりに、労働者が潜在的雇用主と同形態の (similar to) 投資をしているかどうか、つまり、労働者が独立して経営していることを示すような投資をしているかどうかにより焦点を当てるべきであるとしています。

本規則は次の具体例を示しています。グラフィックデザイナーは、商業デザイン会社に、デザインサービスを提供しています。商業デザイン会社は、グラフィックデザイナーに対して、ソフトウェア、コンピュータ、オフィススペース、必要な設備や備品を提供しています。この会社は、マーケティングと顧客開拓に投資しており、サービスを管理する本社を有しています。デザイナーは、特定の仕事において、自分の好みの製図ツールを使用することがあります。このケースにおいて、デザイナーの消耗品への僅かな投資は、資本的性質を有するものではなく、特定の仕事を完成させる以上にデザイナーのビジネスを促進することは殆どありません。従って、これらの事実は、投資要素との関係において、労働者が従業員としての地位を有していることを示しています。

一方、グラフィックデザイナーが、同会社のために専門的なデザインプロジェクトを遂行しつつも、デザインソフトウェア、コンピュータ、製図ツールを自ら購入し、コワーキングスペースにオフィスを借り、自身のサービスを売り込むために資金を費やしている場合、この投資は会社から独立した労働者のビジネスを支援するものであり、(当該労働者がより多くの業務をこなし、市場範囲を広げることを可能にするという意味において) 資本的性質を有することは明らかです。これらの事実は、労働者が独立請負事業者の地位を有していることを裏付けるものです。

III. 労働関係の永続性の程度 (Degree of Permanence of the Work Relationship)

この要素では、労働関係が、継続的、不定期、他の使用者に対する仕事を排除するようなものであるか(この場合、雇用関係である可能性が高い)、または、期間が明確で、非排他的、変動的、プロジェクトベースなものであるか(この場合、独立請負関係である可能性が高い)を考慮する必要があります。本規則は、永続性の欠如が本質的なものではなく、派遣労働や季節労働を含む特定の仕事に内在するに過ぎないものである可能性があるため、永続性の欠如は決定的な要素ではないことを明確にしています。さらに、特定の企業や業界の特殊性から永続性が欠如していたとしても、それだけで労働者が独立請負事業者であることを示すものではありません。また、本規則は、労働者がリピーターや長期的な顧客に依存している場合でも、当該労働者が独立請負事業者と見なされる可能性を認めています。このような考えを念頭に置いて、DOL は「永続性 ("permanence")」の検討を「単に期間の長さの問題 ("simple long-term/short-term question")」に矮小化すべきではないと説明しています。

本規則では、永続性の要素を説明するために次のようなケースを想定しています。ある調理師は、ある娯楽施設において食事を数年間にわたり提供しています。当該調理師は、イベントの規模や内容に応じて、施設の指示に従い食事を用意しています。調理師は、毎週定期的にイベントを開催している娯楽施設に対してのみ食事提供を行っています。このような調理師と娯楽施設の関係は、高い永続性と独占性を特徴としており、永続性の要素との関係において、労働者が従業員の地位を有することを示しています。

別の調理師は、3年以上に亘り娯楽施設で食事の提供をしているものの、それは断続的にしか行っておらず、また複数の施設や個人に対して自らのサービスを売り込んでおり、他の仕事で忙しいなどの理由で仕事を断ることもあります。つまり、この調理師と娯楽施設の関係は、変動的またはプロジェクトベースの非独占的なものにすぎません。これらの事実は、労働者が独立請負事業者としての地位を有することを裏付けるものです。

IV. 仕事において労働者に及ぼすコントロールの性質と程度 (Nature and Degree of the Worker's Control over the Work)

潜在的雇用主が、労働者の業務遂行の主要な側面に対してコントロールを及ぼす場合、その労働者は従業員として分類される可能性が高くなります。潜在的雇用主が業務をコントロールしていることを示すものとして、労働者のスケジュール設定、業務の監督、労働者が他の使用者・潜在的雇用主のために働くことへの制限などが挙げられます。さらに、(法律、規則、規制で義務付けられている研修要件を超えた) 包括的な研修要件を満たすことを労働者に義務付けるなど、特定の法律や規制の要件を超えた基準を潜在的雇用主が定めていることは、業務に対するコントロールを示す証拠となり得ます。しかしながら、本規則は、名誉毀損法 (libel law) を遵守するよう作家に要求するなど、特定の法律や規則を遵守することのみを目的として潜在的雇用主が行った行動は、潜在的雇用主が労働者の業務をコントロールしていることの証拠にはならないことを明確にしています。これとは対照的に、労働者が自らスケジュールを定め、他人のために働き、提供されるサービスの価格を自ら決定したり交渉したりする能力がある場合は、独立請負事業者とみなされる可能性が高くなります。

本規則では、この要素を説明するために、老人ホームの正看護師 (registered nurse) の例を用いています。老人ホーム側が、スタッフの意見に基づき看護師の勤務スケジュールを設定し、看護師が他の老人ホームのために働くことを禁止し、管理者との定期的なチェックイン制度 (人事評価制度) を通じて看護師を監督しているような場合、当該正看護師は、従業員とみなされる可能性が高いです。

これとは対照的に、老人ホームの入居者に専門的な運動療法を提供する正看護師は、設定価格を表示したウェブサイトを管理し、入居者を支援するために老人ホームから連絡を受け、看護師と入居者の間で合意されたスケジュールに沿って療法を実施する場合、独立した請負業者と見なされる可能性が高いです。

V. 実施された業務が潜在的雇用主の事業の不可欠な部分であるか (Extent to Which the Work Performed Is an Integral Part of the Potential Employer's Business)

この要素は、労働者が遂行する業務が事業の不可欠な部分であるかどうかに関するものです。労働者が潜在的雇用主の主要事業にとって重要、必要、または中心的な業務を遂行する場合、その者は従業員とみなされる可能性が高くなります。潜在的雇用主の業務がその労働者のサービスなしには成り立たないのであれば、そのサービスは不可欠であり、それを提供する労働者は従業員である可能性が高まります。重要なことは、業務が事業の一面に過ぎず、多数の労働者によって行われるような場合であっても、その業務が事業に不可欠であると見なされる可能性があるということです。

本規則では、大規模農場を例にとって説明しています。最初のケースでは、大規模農場は販売業者に販売するトマトを栽培しています。この農場では、収穫期にトマトを収穫する労働者に賃金を支払っています。トマトの収穫はトマト栽培に不可欠な要素であるため、トマトの収穫労働者は農場の事業に不可欠であるといえます。これは、労働者を従業員と分類する要因となります。

2つ目のケースは、同じ大規模農場が、年次確定申告の提出を含む給与計算以外の経理サポートを受けるために会計士に報酬を支払っている場合です。この経理サポートは、農場の主要事業 (トマトの栽培) にとって、重要でも、必要でも、中心的なものでもありません。そのため、会計士の仕事は農場の事業にとって不可欠ではなく、独立請負事業者であると分類する要因になります。

使用者は、従業員 (employee) と独立請負事業者 (independent contractor) の分類ルールの復活を受け、誤分類のリスクと重大な責任を負う可能性が高まる

VI. 業務遂行に際して専門技術と主体性が必要か (Whether the Work Performed Required Special Skills and Initiative)

最後に、労働者が業務遂行のために専門技術を使用しているかという要素も、労働者の適切な分類に関係します。労働者が専門技術を使用しない場合や、業務遂行のために潜在的雇用主から提供される研修に頼っている場合、それはその労働者が従業員であることの要因となります。しかし、高度な技術を持っている従業員が多くいる可能性があるため、専門技術を使用していることは、それだけで労働者が独立請負事業者であることを示すものではありません。むしろ、労働者がそのような専門技術を潜在的雇用主の業務とは関係なく、ビジネス的に独自に発揮しているのであれば、それは独立請負事業者として分類することの要因となります。

例えば、建設会社のために溶接サービスを提供する高度に熟練した溶接工が、与えられた仕事をこなすのに必要な判断を超えて、現場で独自の判断をしない場合、その者は従業員である可能性が高いです。これとは対照的に、高度な技術を持つ溶接工が、様々な地域の建設会社に特殊な溶接サービスを提供し、新規ビジネスのためのマーケティング目的でこれらの技術を使用する場合、その者は独立請負事業者となる可能性が高いです。

追加的要素の可能性

上記の 6 つの要素に加えて、経済的依存の問題全体に関連する「追加的要素 ("additional factors")」も考慮することができると、本規則は説明しています。本規則は具体的な追加要素を列挙していませんが、DOL は、この追加された柔軟性について、「経済的依存または独立性の問題に関連するすべての事実を、それらの事実が列挙された 6 つの要素に該当するかににかかわらず、考慮することの必要性 ("the necessity of considering all facts that are relevant to the question of economic dependence or independence, regardless of whether those facts fit within one of the six enumerated factors.")」を反映するために設けたものであると説明しています。

使用者は州法も考慮しなければならない

連邦法である FLSA を遵守するだけでは、賃金や労働時間に関する法律を遵守する上で必ずしも十分ではありません。使用者は、法的責任を回避するために、労働者の分類に関して適用される州法も遵守しなければなりません。例えば、複数の州では、「ABC テスト ("ABC test")」と呼ばれる、労働者を従業員として分類することを優先する厳格な分類テストを採用しています。一般的に、ABC テストは、労働者が独立請負事業者として適切に分類されるために満たさなければならない 3 つの基準に焦点を当てています：

1. 労働者が会社のコントロールや指示から自由であること；
2. 労働者が会社の通常の事業外の業務を行っていること；および
3. 労働者が独立した取引、職業、専門職、または事業に従事していること

カリフォルニア州、イリノイ州、メリーランド州、ニュージャージー州、オハイオ州、およびオレゴン州は、それぞれ独自の ABC テストを使用しています。

誤分類に対する重大な罰則

使用者の意図にかかわらず、労働者を誤って独立請負人に分類した場合、使用者は FLSA やその他の雇用法および従業員福利厚生法に基づき、重大な責任を負うことになります。

使用者は、従業員 (employee) と独立請負事業者 (independent contractor) の分類ルールの復活を受け、誤分類のリスクと重大な責任を負う可能性が高まる

FLSA では、使用者は、誤分類された労働者に対し、2 年間 (または、故意による誤分類とみなされた場合は 3 年間) の時間外労働に対する賃金の支払い、および定額損害 (liquidated damages) の賠償責任を負う可能性があります。従業員として分類されていれば、FLSA により時間外労働に対する賃金の支払い義務が免除されていた可能性のある労働者であっても、独立請負事業者として週給が保証されていなかった場合には、当該労働者は時間外労働の割増賃金を請求できる可能性があります。また、FLSA は原告が勝訴した場合に、原告側の弁護士費用を被告側に負担させることを認めています。さらに、FLSA は、いくつかの州の賃金労働法と同様に、報酬や分類を決定した管理職や経営幹部に対する個人責任を認めています。

その他にも、潜在的な法的責任や金銭的罰則が存在します。労働者を不適切に独立請負事業者に分類した場合、従業員として分類されていれば加入できるはずであった従業員福利厚生制度への参加の機会が与えられなかったというような事態も起こり得ます。このような場合、不正に分類された労働者は、参加が拒否されていなければ得られたはずの福利厚生による利益を取り戻すために訴訟を提起することができます。また、このような不適切な除外は、税制上の優遇措置を受けるために必要な ERISA に基づくプランの税制適格性を危うくする可能性があります。団体健康保険制度 (group health insurance plan) に関して言えば、労働者の誤分類によって、患者保護・医療費負担適正化法 (Patient Protection and Affordable Care Act) に基づく罰則を課せられる可能性があります。具体的には、労働者の誤分類は、同法の罰則対象となっている、フルタイム従業員として分類されるべき労働者やその扶養家族に対して健康保険や適切なまたは手ごろな価格の保険を提供しないことに繋がることはもちろんのこと、同保険制度の適用対象となる大企業に該当するかを決めるために必要となる従業員数を適切に計算し損ねることに繋がります。同様に、労働関係の終了後に労災補償や失業給付を申請する者は、独立請負事業者として誤って分類されたと州当局が判断した場合、給付を受ける権利を有する可能性があります。また、このような申請は、企業の分類実務について州機関による更なる調査や監査の引き金となる可能性があり、その結果、金銭的及び法的責任を負うことになりかねません。

従業員を雇用した場合は、所得税の源泉徴収、社会保障税 (Social Security and Medicare Taxes) に対する控除義務も伴うため、独立請負事業者として誤分類された労働者からこれらの金額を源泉徴収しなかった使用者は、源泉徴収されるべきであった所得税の全額、連邦保険拠出法 (Federal Insurance Contributions Act または "FICA") における使用者負担分と従業員負担分の両方、および故意による誤分類の場合にはかなり高額な金額に対して計算される利息と違約金の支払い責任を課される可能性があります。追徴課税に加えて、刑事罰や民事罰が科されることもあります。故意による誤分類でない場合でも、使用者が Form 1099 のような必要な情報申告を行わなかった場合、罰金額は多額になる可能性があります。

労働者が独立請負事業者として取り扱われることを自ら選んでも、使用者が誤分類の責任を免れる保証はありません。独立請負事業者の分類に対する異議申立ては、様々な原因から発生する可能性があり、分類の誤りによる実際の賠償責任のリスクは高くなります。使用者が労働者を独立請負事業者に誤分類した場合、連邦政府や州政府は税收や失業保険への拠出金を失うため、企業が分類実務について監査を受けることは日常茶飯事です。このような監査は、独立請負事業者とされた労働者が業務終了後に失業手当を請求した場合にも行われます。さらに、労働者が独立請負事業者としての起用を希望し、独立請負契約書に署名したとしても、労働者自身が、独立請負事業者として誤分類されたために拒否された従業員給付や未払時間外賃金相当額の返還を求めて請求することができます。

使用者にとっての次のステップ

FLSA において、労働者を従業員ではなく、独立請負事業者に誤って分類した場合、大きな法的リスクにさらされることを考えると、使用者は、FLSA における復活した「経済実態テスト」に基づ

使用者は、従業員 (employee) と独立請負事業者 (independent contractor) の分類ルールの復活を受け、誤分類のリスクと重大な責任を負う可能性が高まる

き、独立請負事業者が実際に正しく分類されているかを確認したいと考えるでしょう。業務が使用者の事業の不可欠な部分であるかどうかという要素に照らして考えると、使用者は、独立請負事業者と自社の従業員が長期間にわたり同様の業務を遂行する場合、または、労働者が離職後もコンサルタントとして従業員として行っていた業務と実質的に同じ業務に従事する場合、誤分類の潜在的リスクに特に留意する必要があります。誤分類に起因する潜在的な責任は非常に大きいため、使用者は労働者の分類決定に慎重かつ保守的なアプローチを取り、独立請負人候補が「経済実態テスト」の6つの要素を明確に満たさない場合は、弁護士に相談することが賢明です。

前述の通り、使用者は適用される州法の遵守についても評価する必要があります。複数の司法管轄区に労働者を持つ使用者は、各管轄区で適用される独立請負事業者該当性を判断するためのテストを確実に理解するために、弁護士に相談したほうがよいでしょう。

本稿の原文 (英文) につきましては、[Employers Face Greater Misclassification Risk Under Resurrected Federal Independent Contractor Rule, Opening Door to Substantial Liability](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

Kenneth W. Taber

kenneth.taber@pillsburylaw.com

Rebecca Carr Rizzo

rebecca.rizzo@pillsburylaw.com

Andrea R. Milano

andrea.milano@pillsburylaw.com

Julia E. Judish

julia.judish@pillsburylaw.com

Laura G. Killalea

laura.killalea@pillsburylaw.com

杉野 文香 (日本語版作成協力)

東京オフィス連絡先

ジェフ・シュレップファー (日本語対応可)

jeff.schrepfer@pillsburylaw.com

サイモン・バレット

simon.barrett@pillsburylaw.com

松下 オリビア (日本語対応可)

olivia.matsushita@pillsburylaw.com

ニューヨークオフィス連絡先

秋山 真也 (日本語版監修)

shinya.akiyama@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

田中里美

satomi.tanaka@pillsburylaw.com

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.

© 2024 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.