

NY 市、フリーランス・ワーカーとの間の契約書の作成を求め、就職希望者への従前の給与に関する質問を禁止

奈良房永(日本語版監修)

レベッカ・カー・リッツォ、ケネス・テイバー、アンドリュー・ローリア

今般制定された Freelance Isn't Free Act(「フリーランス保護法」又は「FIFA」)により、NY 市でのフリーランス・ワーカーに対する保護が強化されました。さらに、今後、NY 市の雇用者が過去の給与について質問することは問題となり得ます。

- I. フリーランス・ワーカーを独立請負人として使う発注者は、ほとんどの場合、書面契約を締結した上で、その内容に従うことが法的に求められます。
- II. 2017 年 10 月 31 日以降、NY 市の雇用者は、応募者の給与履歴を尋ね、これに依拠し、あるいは確認することが禁じられます。

I. フリーランス・ワーカーに対する保護の強化

2017 年 5 月 15 日より、NY 市のフリーランス・ワーカーに対する法律上の保護が強化され、フリーランス・ワーカーを独立請負人として使う発注者は、ほとんどの場合、書面契約を締結し、その内容に従うことが法的に求められることとなりました。

したがって、NY 市で、フリーランス・ワーカーを使う発注者は、フリーランス・ワーカーと取引を行う際の方針、手続及び書式を見直し、改訂する必要があります。

NY 市のフリーランス保護法

NY 市の発注者は、2017 年 5 月 15 日をもって発効したフリーランス保護法への対応が求められます。FIFA は、「フリーランス・ワーカー」との間で取引を行う際の必要事項、及びその違反に対する罰則を定めており、当該罰則の中には法定損害賠償、二倍賠償(double damages)、差止救済及び弁護士費用の賠償が含まれます。

フリーランス・ワーカーとは

FIFA は、「フリーランス・ワーカー」と取引を行う場合にのみ適用されます。「フリーランス・ワーカー」とは、会社設立手続及び商号の有無を問わず、自然人 1 名により構成される組織であって、発注者から報酬と引換えにサービスを提供する独立請負人としてのみ依頼を受け、あるいは採用される者を指します。この定義によれば、発注者が個人との間で契約を締結して当該個人に特定のプロジェクトを完了させ、あるいは特定のサービスを提供させる場合、当該個人が発注者の名称又は商号を使用してその業務にあたったとしても、FIFA の適用を受けません。他方、発注者がサービスの提供を受ける仕入先又は企業が 2 名以上の自然人で構成される組織である場合、FIFA は適用されません。

書面契約の必要性

FIFA に基づき、フリーランス・ワーカーによるサービスの提供を受ける個人又は法人(発注者)は、個別の契約に基づき当該フリーランス・ワーカーの得る報酬が 800 ドル以上である場合、若しくは、直近 120 日の間に当該発注者から 800 ドル以上の報酬が支払われている場合には、当該フリーランス・ワーカーとの間で書面で契約を締結し、当該書面契約の内容に従って取引を行うことが求められます。

FIFA に従い書面での契約が必要とされる場合、当該契約書は以下の情報を含むことが必要となります。

- 発注者とフリーランス・ワーカー双方の名称と所在地。
- フリーランス・ワーカーにより提供される全てのサービス内容の列挙、契約に基づき提供されるサービスの対価の内容、並びに報酬の割合及び計算方法
- 発注者による契約上の報酬の支払日、又は支払日の決定方法

FIFA の定めによれば、フリーランス・ワーカーに対する報酬の支払は、契約上支払日の定めがある場合は当該期日までに、また契約上支払日の定めがない場合はサービス提供の完了後 30 日以内に行われる必要があります。さらに、いったんフリーランス・ワーカーがサービスの提供を開始した後、発注者が、フリーランス・ワーカーに対し、報酬の適時支払のための条件として、契約上合意された報酬額の減額に応じるよう求めることはできません。FIFA は、同法に基づく権利を行使し、あるいは行使しようとしたフリーランス・ワーカーに対する報復又は差別を禁止しています。

FIFA の定める手続によれば、フリーランス・ワーカーが NY 市の消費者行政局 (Department of Consumer Services) の一部門である労働政策基準局 (Office of Labor Policy and Standards) の担当官に対して申立書を提出し、担当官は、FIFA 違反の行為について、フリーランス・ワーカーを代理して発注者に警告書を送付し、あるいは裁判所に訴訟を提起することとなります。申立が認められた場合、250 ドルの法定損害賠償、二倍賠償、違反行為の差止めに加えて、その他「適当と認められる (as may be appropriate)」救済措置を得る権利を有します。また、発注者が申立てを行ったフリーランス・ワーカーに対して報復行為又は差別を行った場合、申立人は、当該発注者との間の契約上の報酬金額に相当する法定損害賠償を得ることができます。発注者が何度も継続的に FIFA 違反の行為に従事したと合理的に認められる場合、NY 市は、法務担当官 (Corporation Counsel) を通じて 25,000 ドル以下の民事罰を求める民事訴訟を提起する可能性があります。

発注者のための次のステップ

フリーランス・ワーカーを独立請負人として使う NY 市の発注者は、FIFA に習熟し、フリーランス・ワーカーとの間の契約が同法を遵守していることを確認する必要があります。さらに、発注者である企業は、自らの事業に従事する者が独立請負人と被雇用者のいずれに該当するのか、適切に分類できなければなりません。弊所の [2015年7月のニュースレター\(英文\)](#)¹において述べたとおり、連邦労働省は現在、ほとんどの業務従事者は被雇用者に該当し、法律違反に対する罰則は非常に厳しいものとなるという立場を採っています。

II. 給与履歴に関する質問等の禁止

NY 市の雇用者は、2017 年 10 月 31 日以降、応募者の給与履歴を尋ね、依拠し、あるいは確認することが禁じられます。

したがって、NY 市の雇用者は、以下の手続を行う必要があります。

- 禁止の対象となる給与履歴に関する質問や使用を排除するため、就職申込書並びに採用方針及び手続を見直し、改訂する。
- 給与履歴の情報について禁止される質問と許される質問の区別、あるいは認められるものの、またかかる情報の使用に関して、採用プロセスに関与するすべての人員を教育する。

NY 市の給与履歴に関する禁止事項

全米における男女間の賃金格差を解消するための潮流の一環として、デブラシオ NY 市長は、2017 年 5 月 4 日、雇用者が従業員採用のプロセスのいずれかの段階において採用候補者の給与履歴を尋ね、又は給与履歴に依拠して賃金の額を決定することを禁止する法案に署名しました。この法律は 2017 年 10 月 31 日に発効する予定です。

給与履歴の照会と考慮の禁止

この法律は、ニューヨーク市人権法 (New York City Human Rights Law, "NYCHRL") を改正し、雇用者が採用候補者の賃金に関して質問 (応募者に対するものか、応募者の従前の雇用者、及びその代理人に対するものいずれをも含む) すること、及び、公開の情報を通じて応募者の給与履歴を調査することは「違法な差別的取扱い」に該当する旨の条項を追加するものです。

この法律は、「給与履歴」を広く定義しており、その中には応募者の給与だけでなく、手当やその他の形態による報酬が含まれます。

同法はまた、雇用者が応募者の報酬 (給与、手当その他の形態の報酬を含む) を決定する際に、応募者の給与履歴を考慮することが「違法な差別的取扱い」に該当するものとしています。ただし、応募者が自らの給与履歴を任意に開示した場合、雇用者は、当該情報を検証し、これに依拠して報酬を決定することができます。

1

<https://www.pillsburylaw.com/images/content/6/5/v2/65756/AlertJuly2015LitigationDeptofLaborSaysMostWorkersAreEmployeesUnd.pdf>

報酬に関して、応募者との間で話しても構わない事項

雇用者は、応募者に提示された給与、手当その他の形態の報酬及び応募者の期待する報酬の内容について、応募者との間で議論することができます。また、雇用者は、応募者が現在の雇用関係を離れることにより喪失し得る権利未確定の株式又は未払報酬の内容について、応募者と議論することができます。また、雇用者は、応募者の生産性を示す「客観的指標」の一部として、売上げ、販売数量その他の情報を尋ねることができます。

法の執行

この新しい条項を含む NYCHRL の執行は、NY 市人権委員会 (The New York City Commission on Human Rights) により行われます。同法違反の申立てを行う個人は、申立書を人権委員会に提出することができます。委員会は、故意又は悪意に基づく違反行為に対して最大 25 万ドルの罰金を課すことができ、被害者に対して、精神的苦痛を含む損害賠償等を付与することができます。また、個人は、裁判所に対して NYCHRL 違反に基づく訴えを提起し、同法上認められる最大限の救済措置を求めることも可能です。かかる救済措置には、賃金の遡及的支払い、損害賠償及び弁護士費用の負担が含まれます。

雇用者のための次のステップ

雇用者は、就職申込書の書式を見直し、給与履歴に関する質問を削除するとともに、採用実務や手続を見直し、応募者が給与履歴に関する質問を受けることのないようにしなければなりません。さらに、雇用者は、この法律に従って給与履歴について許される行為と禁止される行為について、採用プロセスに関与する全ての人員を教育しなければなりません。

本稿の原文(英文)につきましては、[ALERT: NYC Says Put It in Writing for Freelancers, Stop Asking Job Candidates their Prior Salaries](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

奈良房永

1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1187
fusae.nara@pillsburylaw.com

Rebecca Carr Rizzo

1200 Seventeenth Street, NW
Washington, DC 20036
202.663.9143
rebecca.rizzo@pillsburylaw.com

Kenneth W. Taber

1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1813
kenneth.taber@pillsburylaw.com

Andrew J. Lauria

1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1234
andrew.lauria@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

圓谷吉基

Japan Practice Program Administrator
yoshimoto.tsumuraya@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.

© 2017 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.