

## シェアリングエコノミーやフリーランスの仕事を一変させる？

カリフォルニア最高裁判所の新しい Dynamex テストは、業務受託者に依存するビジネスモデルを妨げることになるかもしれません。

ポーラ・M・ウェーバー、エリカ・トゥルシオス・イェーダー

- カリフォルニア州最高裁判所は、業務従事者が業務受託者（雇用契約ではなく、請負契約や業務委託契約に基づいて業務に従事する者）に該当するか、それともカリフォルニア州の賃金規定(California Wage Orders)による保護の対象となる被雇用者(使用者との間に雇用契約が認められる業務従事者)に該当するかを決定する新しい判断基準を採用しました。
- 新しい判断基準には 3 つの要件がありますが、使用者はすべての要件を満たす必要があり、企業が業務従事者を業務受託者として分類することは難しくなると思われます。
- 業務従事者のうち、独立した事業に従事せず、使用者の通常の業務の範囲内の役務を提供する者は、使用者の指揮監督下になかったとしても被雇用者とみなされると思われます。

カリフォルニア州最高裁判所は 2017 年 4 月 30 日、カリフォルニア州の賃金・時間法 (California wage and hour laws) 上、業務従事者が業務受託者に該当することを使用者が証明し難くなる判決を出しました。カリフォルニア州最高裁は、Dynamex Operations West Inc. v. Superior Court of Los Angeles(事件番号 S222732) (以下、「Dynamex 事件」という。)において、すべての業務従事者は、業務従事者が業務受託者であることを証明する判断基準を満たさない限り、カリフォルニア州の賃金規定が適用される被雇用者であると全会一致で判断しました。「ABC テスト」と呼ばれる当該判断基準のもと、業務従事者は、3つの下記要件をすべて満たさない限り、カリフォルニア州の賃金規定が適用される被雇用者であると推定されます。

- A. 業務従事者は、契約上も事実上も、業務履行について使用者の指揮命令下に置かれないこと。
- B. 業務従事者は、使用者の通常の業務の範囲外の業務を行うこと。
- C. 業務従事者は、使用者のために行われた業務と同じ性質の商売、職業、またはビジネスを独立して継続して行っていること。

裁判所が今回採用した判断基準は、業務受託者に該当するかを決定するためにマサチューセ

ツツ州が既に採用した判断基準に倣ったものです。デラウェア州とニュージャージー州も ABC テストを使用しています。また、他の州では ABC テストに類似の判断基準を使用したり、特定の業界や特定の業務従事者に ABC テストを適用したりしています。

今回の判決が出るまで、業務従事者が被雇用者と業務受託者のいずれに該当するか決定するためには、S.G. Borello & Sons Inc. v. Dept. of Indus. Relations, 48 Cal.3d 341 (1989) の事件（以下、「ボレロ事件」という。）で採用された基準が使用されていました。裁判所は、ボレロ事件において、カリフォルニア州労災補償法の下、農業従事者が業務受託者と被雇用者のいずれに該当するか決定するために、多くの要素を考慮する判断基準を採用しました。ボレロ事件の判断基準は、使用者の業務従事者の作業に対する指揮命令権限の有無を主に調べます（以下、「コントロール・テスト」という。）。これに加えて、補助的な要素として、(1)使用者が業務従事者を辞めさせる権利を持っているか、(2)業務従事者が特別な職業またはビジネスを有していたか、(3)その業務はその地域において、通常誰かの指揮命令の下で行うような業務か、それとも指揮監督なしに専門家が行うような業務か、(4)どのようなスキルが必要とされるか、(5)使用者が業務従事者に対して、道具や労働場所を提供したか、(6)サービスが提供された時間の長さがどれくらいか、(7)業務従事者が時間または業務量によって支払いを受けたか、(8)その業務は通常の業務の一部だったか、(9)雇用関係を構築していると両当事者が信じていたかどうか、を考慮します。これらの要素を総合考慮して判断されます。Dynamex 事件の判決を出した裁判所は、多くの要素を考慮するボレロ事件のコントロール・テストによると、業務従事者の分類を予め決定することが難しく、賃金・時間法における基本的責任を回避する機会を使用者に与えかねないとしています。

#### ABC テストの詳細

裁判所は、ABC テストの各要件について以下の通り詳細な説明を加えています。

要件 A は、ボレロ事件の判断基準で示されたコントロール・テストに似ています。契約上または事実上、使用者が被雇用者に対して通常行使するのと同種または同程度の指揮命令権限を有しているのであれば、業務従事者は被雇用者に該当します。ボレロ事件のコントロール・テストの下で、使用者が被雇用者に対して通常有する指揮命令権限が十分に維持されているといえるためには、使用者は業務の詳細を正確にコントロールする必要はありません。

要件 B では、使用者の通常の業務の範囲外の仕事であることが求められています。被雇用者の役割を持つ業務従事者には、使用者の通常の業務の範囲内でサービスを提供している人々が含まれますが、そうした人々は、業務従事者自身の独立したビジネスとしてではなく、使用者の事業として働いていると通常推認されます。裁判所はいくつかの具体例を示しています。例えば、新しい電線を設置するために小売店が雇った電気工や化粧室の水漏れを修理するために雇った配管工は、業務受託者に該当します。なぜなら、業務従事者が提供したサービスは、小売店の通常の事業の範囲内ではなく、小売店のものとみることができないからです。しかし、使用者から提供された材料から衣類製造業社のためにドレスを作る在宅勤務の裁縫師、ケーキ屋で特注のケーキをいつも作っているケーキ職人は、被雇用者に該当します。こうしたサービスは使用者の通常の業務の範囲内であり、使用者が提供しているサービスのように合理的に見えるからです。使用者の通常の事業の範囲内の業務に従事するすべての業務従事者を被雇用者と判断することは、業務従事者が労働法による必要な保護を失わないよう保証するために重要であると裁判所は判断しています。もし、労働法に基づく使用者の義務が、被雇用者にあたる役割を提供するも法的保護は不要とする業務従事者を従事させることによって回避できるとすれば、使用者は、同様のサービスを提供する被雇用者よりも、保護を不要とする業務従事者を採用することになってしまうことになってしまいます。さらに、このルールは、似たような状況下にある業務従事者を業務受託者として分類することでコストを節約している競合他社から、労働法上の保護を遵守する企業を保護するものでもあります。

要件 C は、業務従事者が、使用者に提供した仕事と同じ性質の商売、職業、またはビジネスに独立して常に従事していることを求めています。独立したビジネスの証拠に含まれるものとしては、法人設立、免許、および広告、並びに、不特定多数者や多くの潜在的な顧客に日常的にサービスを提供することなどが含まれます。使用者が業務従事者に対して、事業従事者が独自の事業に従事することを禁止していなかったとしても、それだけでは証拠として不十分です。

裁判所は、ABC テストはカリフォルニア州の賃金・時間法の適用の有無を判断するためだけに使われることを明らかにしており、それは最低賃金や労働時間の上限、食事や休息时间といった労働条件に関する義務を使用者に課すことで、業務従事者を保護するためだとしています。今回の判決は、被雇用者や業務受託者の分類に関するその他の法分野(例えば、州税の源泉徴収、失業保険、労災保険)の基準を変更するものではありません。しかしながら、カリフォルニア当局や裁判所が今後、こうした分野で ABC テストを採用する可能性はありますので、多くの要素を考慮するボレロ基準を適用する際には、企業は留意する必要があります。

### シェアリングエコノミーやフリーランスの仕事に対する脅威

ABC テストは、カリフォルニア州内の様々な業界における既存の業務受託者の関係に影響を与えるものですが、特にその影響が顕著な業界はフリーランス・ワーカー等を多用したシェアリングエコノミーを含む、ギグエコノミーという業界です。当該業界では、業務の遂行をほとんど業務受託者だけに依存しています。こうした企業は、アプリや技術プラットフォームを通じてサービスを消費者に提供するために、ギグと呼ばれる単発の仕事で業務受託者を雇います。提供するサービスには、運転、配達、清掃、買い物およびその他のサービスが含まれます。もしこうした企業が業務受託者を被雇用者として再分類する必要があるとすると、多額のコストの負担を強いられることとなります。法律に従い、最低賃金、時間外労働手当、税金、労災補償、失業手当、および事業活動費を一人一人の従業員のために支払う必要がでてきますが、一部の企業においてその金額は、数万から数十万ドルにも達する可能性があります。

Dynamex 事件においてカリフォルニア最高裁判所は、カリフォルニア州の賃金・時間法上の業務受託者について、ABC テストは明確に規定する必要があると述べていますが、判断基準の要件の適用、特に要件 B の適用については、今後も議論になると考えているようです。裁判所が示した例は比較的分かりやすい判断基準の適用例ですが、問題は、使用者の業務の範囲内か否かの判断が難しい義務を負った業務従事者の再分類を試みる際に生じると思われます。また、これまでギグエコノミーの中には、“自社はあくまでサービスの提供と消費者による支払いを可能にするプラットフォームを提供しているにすぎず、業務従事者による業務は自社の通常の業務の範囲外である”とうまく主張するところもありました。ただし、こうした主張は、実際のサービス提供とは対照的なものでした。そのため、このような主張が新しい ABC テストの要件 B のもとでも依然として成立するのかどうかはまだ分かりません。

さらに企業は、業務受託者が(その企業だけでなく)複数のプラットフォームでサービスを提供していると立証することによって、要件 C を満たしたと主張するのではないかと私たちは予想しています。

### 業務受託者に依存する企業のためのアドバイス

1. カリフォルニア州の業務受託者に依存しているすべての企業は、現在の分類を見直し、ABC テストに準拠していることを確認する必要があります。これは、低水準の業務受託者を従事させている企業においては、特に重要です。彼等が被雇用者に分類された場合には、カリフォルニア州の賃金・時間法を適用した支払いが必要となるからです。

2. 企業は、業務委託契約またはコンサルタント契約も見直す必要があります。十分に交渉をして締結された契約だったとしても、業務受託者が使用者の通常の業務の一部を遂行していたか判断する必要があるためです。
3. 企業は、独立した事業を積極的に運営・促進するよう業務受託者に求めることが必要です。これには、法人設立、免許、および広告に加え、独立した事業のサービスを日常的に不特定多数の方に提供することなどが含まれます。
4. 多数の業務受託者を抱える企業では、連邦仲裁法に則したクラスアクションを放棄する条項を含んだ仲裁合意の活用を検討する必要があります。※但し、この点につきましては、当事務所の別の Client Alert: [Supreme Court Rescues the Collective Action Waiver in Employee Arbitration Agreements](#) もご参照ください。

多くの企業は、新しい判断基準に合致しない業務受託者を抱えている可能性があります。業務従事者が適切に分類されていないと連邦や州の機関が判断した場合には、高額で時間のかかる監査に加え、未払賃金、ペナルティ、および未納の税金を支払うリスクに曝されることとなります。ABC テストに準拠した形に変更しようと現在努力している企業は、ポレロ事件のコントロール・テストをかつて誠実に遵守していたとしてペナルティを回避することができるかもしれません。しかし、かかる対応を怠れば、企業がペナルティを受けるリスクは大きくなるでしょう。

業務受託者に依存している企業、特に業務受託者のみに依拠している企業は、こうしたビジネスモデルが巨額な訴訟に曝されないか、業務受託者を被雇用者として再分類する方が費用対効果がよいか、検討する必要があります。

本稿の原文(英文)につきましては、[Upending the Gig Economy?](#) をご参照ください。また、類似の業務受託者(独立請負人)の扱いに関するニューヨーク市の規則につきましては、[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

**木本泰介**（日本語版監修）  
725 South Figueroa Street, Suite 2800  
Los Angeles, CA 90017-5406  
213.488.7113  
[taisuke.kimoto@pillsburylaw.com](mailto:taisuke.kimoto@pillsburylaw.com)

**Paula M. Weber**  
Four Embarcadero Center 22<sup>nd</sup> Floor  
San Francisco, CA 94111-5998  
415.983.7488  
[paula.weber@pillsburylaw.com](mailto:paula.weber@pillsburylaw.com)

**Erica Turcios Yader**  
Four Embarcadero Center 22<sup>nd</sup> Floor  
San Francisco, CA 94111-5998  
415.983.1029  
[erica.yader@pillsburylaw.com](mailto:erica.yader@pillsburylaw.com)

**今井千鶴**（日本語版作成協力）

### Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

**田中里美**  
[satomi.tanaka@pillsburylaw.com](mailto:satomi.tanaka@pillsburylaw.com)