

## カリフォルニア州はダイナメックス事件の ABC テストを採用した立法を行い、多くの業務従事者を被雇用者として分類することを義務付け

2020 年 1 月 1 日の新法の施行前に雇用主がすべきこと

ポーラ・M・ウェバー、ラウラ・K・ラーサム、カラ・アダムズ

- 2019 年 9 月 18 日、カリフォルニア州知事キャビン・ニューサムは、多くの種類の業務従事者について、独立請負業者として分類することが雇用主（その規模に関わらない）にとってリスクとなる法案に署名しました。
- 被雇用者として分類される業務従事者は、残業、食事等の休憩、有給傷病休暇、有給家族休暇、給与源泉徴収、失業保険、労災補償、並びにその他の地方自治体の規制を含むカリフォルニア州の雇用ルールの対象となり、保護を受けることとなります。
- シリコンバレーに端を発したフリーランスの労働力を基礎とする産業界は、国内において最も積極的に業務従事者を被雇用者として分類するこの法律の成立を阻止することができませんでした。

カリフォルニア州知事のギャビン・ニューサムは、多くの「ギグエコノミー」（シェアリングエコノミーやフリーランス）業務従事者を被雇用者として扱うことを義務付ける法案 5 (Assembly Bill 5。以下「AB 5」といいます。)に調印し、同法は 2020 年 1 月 1 日より施行されます。この法律は、ギグエコノミーの大手テクノロジー企業だけでなく、トラック運転手、ソフトウェアプログラマー、清掃業者、及びダンサーなど、多くの伝統的な契約業務従事者にも適用されます。複数の産業及び職業が同法の適用を免除されるものの、それらの者も独立請負業者の地位に関する従来のテストを遵守する必要があります。

この法律は、業務従事者が被雇用者に該当するか否かの新しい基準を確立した、Dynamex Operations West Inc. v. Superior Court of Los Angeles, 4 Cal.5th 903 (2018) (以下、「**ダイナメックス事件**」)といっています。)の判決を採用しています。以前は、雇用主が行使する管理のレベルに焦点を当て、業務従事者が独立請負業者の地位を得るのに十分な独立性を保持しているか否かを判断するために、多くの要素を考慮するテストを利用していました。S.G. Borello & Sons, Inc v. Department of Industrial Relations, 48 Cal.3rd 341 (1989) (以下、「**ボレロ事件**」)といっています。)

### 背景

[Legal Wire Vol. 49](#)にてお伝えしたように、ダイナメックス事件は、新たな厳格な 3 つの要件からなる ABC テストが満たされない限り、カリフォルニア州産業福祉委員会 (IWC) の賃金規定に基づく請求を目的とする場合においては、サービスを履行する業務従事者は被雇用者と推定されると判示し、新しい判断を下しました。しかし、この事件においては、失業保険の補償や IWC の賃金規定の一部ではない労働法の規定など、他の場面においていずれのテストを適用するかを明示しませんでした。

ダイナメックス事件の決定後、様々なステークホルダーが立法的解決策を模索しました。歴史的に独立請負業者を利用してきた産業(不動産、医療、免許を持つ専門家、ブローカーディーラー、美容師、商業漁師など)においては、当該判決の射程を狭めるか、又は当該規制につき特別に免除を得ることが模索されました。一方、カリフォルニア州の訴訟弁護士は、当該判決を賃金規定以外の請求にも広げ、更に遡及的に適用するべく、判決の射程を広げることを試みました。テクノロジー企業とカリフォルニア州商工会議所は、州の革新と経済的繁栄を促進してきたと彼らが主張するギグエコノミーモデルを維持するため、ダイナメックス事件のルールを撤回を主張しました。彼らは、ABC テストの適用を制限しなかった場合、経済的損害が生じると主張しました。カリフォルニア州は、雇用においては源泉徴収税及び失業保険により州政府により多くの歳入をもたらすため、ダイナメックス事件の判決の適用の拡大を求めました。

最終的に、カリフォルニア州議会は、「ギグエコノミー」の推進者ではなく、被雇用者の権利の擁護者を支持し、「被雇用者としての重要な保護を失う、誤った分類をされた業務従事者への損害、誤った分類をする企業と競争しなければならない正しい分類をする使用者への不公平、及び給与税の支払い、労働者災害補償のための保険料の支払い、社会保障、失業及び障害保険などの義務を回避する誤った分類を行っている企業からの州の必要な歳入に対する損失」といったような、ダイナメックス事件の裁判所が懸念を示した事項を今回の法律に反映させました(ダイナメックス事件の判決を引用している AB 5 のセクション 1(b)参照)。AB 5 の支持者はまた、業務従事者を独立請負業者として誤って分類することが、中流階級の没落と所得格差の拡大にとって主要な役割を果たしているとして主張しました。

### AB 5 上の ABC テスト

カリフォルニア州では、被雇用者は、失業保険、最低賃金、残業手当、食事等の休憩、労災補償、給与明細の記載事項の遵守、経費の払い戻し、有給傷病休暇、有給の家族休暇などの様々な福利厚生と保護を受ける権利があります。これらの保護の多くは、自らのビジネスを運営し、様々なクライアントのために働き、独自のスケジュールを設定する自由を有する独立請負業者には適用されません。

業務従事者が独立請負業者として適切に分類されるかどうかは、伝統的には、多くの要素を考慮して使用者が行使するコントロールの程度検討するボレロ事件のテストにより決定されていました。AB 5 は、カリフォルニア州労働法(California Labor Code)にセクション 2750.3 を追加し、当該定めは「コントロール」の要素に重点を置いています。ダイナメックス事件の判決によって新たな「B と C」の要素も追加されました。同 AB 5 によれば、業務従事者が以下の(A)(B)(C)の全てに該当しない限り、当該業務従事者は被雇用者であると推定されることとなります。

- (A) 当該業務従事者は、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) 当該業務従事者は、使用者の通常の業務の範囲外の業務を行うこと。
- (C) 当該業務従事者は、使用者のために行われた業務と同じ性質の商売、職業、又はビジネスを独立して継続して行っていること。

セーフハーバーとして、AB 5 は、裁判所が ABC テストを適用しなかった場合、又は法令が例外を規定している場合、ポレロ事件のテストが適用されると説明しています。更に、被雇用者の定義を拡大することで、この法案は、カリフォルニア州労働法 (California Labor Code) 及びカリフォルニア州失業保険法 (California Unemployment Insurance Code) 等の様々な規定に基づく業務従事者の誤分類に対する潜在的な刑事責任をも拡大しているといえます。

### 免除される業種

いくつかの産業及び職業においては、ロビー活動により、ABC テストの適用を免除されることとなりました。しかし、この免除は、これらの業界の業務従事者は、被雇用者として分類されないという意味ではありません。免除されるということは、歴史的なコントロールテスト (ポレロ事件のテスト) が適切な審査基準として適用され続けることを意味します。

この緩やかな審査基準を確保した業界及び職業には、認可保険代理店、特定の認可ヘルスケアの専門家 (医師、外科医、歯科医、心理学者、獣医)、登録証券ブローカーディーラー又は投資アドバイザー、直接販売員、保険局 (Department of Insurance) によって認可された個人又は組織、不動産ディーラー、商業漁師、認可された理容室又は美容サービスを提供する業務従事者、及び建設業の専門サービスに関する契約又は下請契約の下でサービス提供を行う者等が含まれます。更に、AB 5 は、医師、弁護士、建築家、会計士、エンジニア、又は民間の調査業者などの、カリフォルニア州から有効なライセンスを保有しその認定された職業に従事する者に対しては ABC テストが適用されないことを明確にしています。免除される専門サービスの職種には、マーケティング及び人事の専門家、旅行代理店、グラフィックデザイナー、一定のアーティスト、一定の作家、米国財務省より免許を受けた一定の登録業者、支払処理代理店、写真家、フォトジャーナリスト、フリーランスライター、編集者又は新聞漫画家、ネイリスト、及びエステティシャンを含みます。しかし、これらの免除を受けるためには、かかる者が事業所とライセンスを維持し、自分自身で作業時間を設定することができ、同じ業務を他者に対し提供し (又はそうすることが可能なように表明することができ)、自分自身でレートを設定し、自らのスケジュールを決定することによって継続的に裁量的かつ独立的な判断をすることができることについて、使用者が立証責任を負います。

契約販売員についての被雇用者又は独立請負業者の区別は、彼らへの支払いが卸売金額又は紹介料に基づくのではなく、実際の販売に基づいている場合には、ダイナメックス事件のテストの適用を免除され、ポレロテストによって決められることとなります。

AB 5 において明確な免除を受けなかった産業及び職業は、例えば AB 170 (新聞配達業者の例外) など、追加の立法による適用除外を模索しています。

## 次は何が起こる？—多数の裁判(そして同様の規制強化の動き)

カリフォルニア州におけるほぼ全ての産業における著名な会社は、過去 20 年間に何らかの労働時間や賃金に関する請求を受けています。クラスアクションは珍しいものではなく、使用者は時間外労働の分類、時間外勤務の計算、食事等の休憩の慣行、又は給与計算を含め、高額な訴額の訴訟によりコンプライアンスの重要性を認識してきました。AB 5 は間違いなくこの傾向を加速させ、これまで独立請負業者の立場(柔軟性、独立性)の恩恵を受けた業務従事者が、今度は遡及的な被雇用者の法的保護を求め、クラスアクションによる訴訟の提起をすることが予想されます。AB 5 は、法律を変更するものではなく、既存の法律の解釈であり、既存の請求に遡及的に適用されることを明示しており、業務従事者による訴訟が提起されやすい環境を提供しているといえます。

ギグエコノミーの巨大企業は、業務従事者の分類についての問題で長年クラスアクションに直面しており、いくつかの小さな勝利を挙げていますが、これは、ポレロ事件のテストの疑問の残る遵守と、クラスアクションを回避するための業務従事者との仲裁合意がある場合に限定されています。ダイナメックス事件の判決の B 及び C の要素が追加されると、彼らのビジネスモデルは直接的に影響を受けることになりえますが、一部の企業は、何が中核的なビジネスなのかという事実認定上の議論を主張予定であることを公表しています。また、業務従事者との仲裁合意がより厳格な審査に直面することにより、この従来の手段は通用しなくなる可能性があります。ギグエコノミーの事業者(免除が認められていない全ての事業)は、彼らの業務従事者を免除対象とするために、2020 年の投票法案に 9,000 万ドルを費やす予定だとしています。法案の署名前に、Uber の最高法務責任者は、「カリフォルニアは独立した仕事の質、安全性、尊厳を改善することで国家をリードする重要な機会を失っている」と同社は確信していると述べました。署名文において、ニューサム知事は、業務従事者側及び事業者側との更なる交渉を促し、また、「次のステップは、柔軟性とイノベーションを保ちながら、より多くの労働者が組合を結成し、より多くの収入を得るために交渉し、職場でより強い発言力を持つための道を作り出すことです。」と述べました。

訴訟弁護士が業務従事者の救済に失敗した場合、自治体は民事訴訟に関与することができません。すなわち、AB 5 は、司法長官 (Attorney General)、カリフォルニア州の大都市 (人口が 750,000 人を超える都市) の市検事 (city attorneys)、及び地方検察官 (local prosecutors) に対し、誤分類を中止するための差し止めによる救済、又は利用可能なその他の救済措置について会社を訴える権限を与えています。政府が訴訟に参加する場合、和解はより困難になる可能性があり、クラスアクションの放棄の有効性が問われることになるでしょう。

最後に、ダイナメックス事件の影響はカリフォルニア州に限定されないかもしれません。カリフォルニア州は雇用法分野における進歩主義の最前線にありますが、ニューヨーク州を含む他の州も同様の方向を検討する可能性が高いでしょう。連邦側では、エリザベス・ウォーレン、カマラ・ハリス、ピート・ブーティジェッジ、バーニー・サンダース、ジュリアン・カストロなど、2020 年の複数の民主党大統領候補が AB 5 への支持を表明しました。

## 使用者側がすべきこと

以下のような項目を検討し、実施されることをお勧めします。

- 監査を実施してカリフォルニア州における独立請負業者の数を特定し、列挙された AB 5 の免除規定に該当するか否かを判断すること。

- 全ての独立請負業者は、引き続き「コントロール」テスト(ボレロ事件)を満たさなければなりません。ダイナメックス事件の B 及び C の要素を評価する前に、この要件の遵守を確認すること。
- 会社が業務従事者を独立請負業者として適切に分類できるか否かを十分に検討し、法案の要件に関して採用部門の管理者を教育する手順を確立すること。
- 適切な分類テスト(ABC 又はボレロ事件の要件)を反映するため、請負業者の契約書類の内容を改善すること。
- 請負業者の分類が他の労働者の契約書類と整合性が取れているかを確認するため、弁護士に相談すること(例えば、情報の帰属に関する契約 (Proprietary Agreement) 及び仲裁契約は、雇用ではなく請負契約関係のために特に調整されるべきものです。)
- ダイナメックス事件の判決後に会社が未対応の場合は、弁護士と協力して、新しく立法されたテストの要件を満たさないカリフォルニア州の業務従事者を再分類する作業を実行するか、又は当該業務のために第三者に雇用されている業務従事者を利用するかを決定すること(これらの業務従事者に対し、最低賃金を支払うか、残業を許可しないだけでは足りません。彼らは現在、被雇用者の補償、失業保険、事業関連費用の払い戻しなど被雇用者と同様の保護を受ける権利を有しています。)
- 独立請負業者に関し、集団訴訟の放棄を含む仲裁条項のアップデート及び強化することの検討(知事は、使用者による仲裁条項を禁止することを内容とした AB 3080 に対して、2018 年 9 月に拒否権を発動しましたが、かかる仲裁合意を制限することを目的とした立法の動きに十分ご注意ください。)

本稿の原文(英文)につきましては、[California Mandates Employment Classification for Many Workers, Codifying Dynamex's ABC Test](#)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  
+1.213.488.7113  
[taisuke.kimoto@pillsburylaw.com](mailto:taisuke.kimoto@pillsburylaw.com)

**伊藤誠吾** (日本語作成版協力)

**Paula M. Weber**  
Four Embarcadero Center, 22nd Floor  
San Francisco, CA 94111-5998  
+1.415.983.7488  
[paula.weber@pillsburylaw.com](mailto:paula.weber@pillsburylaw.com)

**Laura K. Latham**  
501 West Broadway, Suite 1100  
San Diego, CA 92101-3575  
+1.619.544.3375  
[laura.latham@pillsburylaw.com](mailto:laura.latham@pillsburylaw.com)

**Cara Adams**

### 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)

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.

© 2019 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.