

【アメリカ】ギグワーカー等の被用者該当性の判断基準に関する連邦規則

海外立法情報課 中川 かおり

* 2024年1月10日、公正労働基準法（FLSA）の規定に基づき、ギグワーカー等が被用者又は個人請負労働者のいずれに分類されるかの判断基準を定める連邦規則が制定された。

1 経緯

ギグワーカー¹、在宅介護労働者等が、公正労働基準法（Fair Labor Standards Act. 以下「FLSA」）の規定に基づき、被用者（employees）又は個人請負労働者（independent contractors）のいずれに分類されるかの判断基準については、トランプ（Donald J. Trump）前政権が退任直前の2021年1月7日に、初の連邦規則²（以下「規則」）を連邦規則集第29編第795部に設けた。これに対し、バイデン（Joe Biden）新政権は、当該規則がFLSAの規定の解釈に関する確立した判例法（「経済的実態（economic realities）」テスト）と合致しておらず、雇主、裁判所等に混乱を生じさせるおそれがあるとして、施行期日を延期する規則を同年3月4日、当該規則を撤回する規則を同年5月6日に制定した。しかし、2022年3月14日、テキサス州東部地区連邦地裁は新政権の2つの規則を取り消し、前政権の規則が当初予定の2021年3月8日から有効であるとする判決³を下した。2024年1月10日、バイデン政権は、連邦規則集第29編第795部を全部改正する新規則⁴により、確立した判例法に従い、被用者等の判断基準として経済的実態テストとその考慮指針を定めた（同年3月11日施行）。この概要を紹介する。

2 概要

FLSAは、労働者を、①同法の適用除外とされない被用者、②同法の適用除外とされる被用者⁵、③個人請負労働者の3つに分類する。雇主は、労働者ごとにこの分類を決定する義務を負う。新規則は、雇主が労働者を①又は③のいずれに分類するかの判断基準を定め、連邦労働省賃金時間局が雇主の誤分類⁶による未払賃金等を回収し、罰金を科する際の指針とされる。

（1）FLSAにおける被用者又は個人請負労働者の分類（連邦規則集第29編第795.105条）

雇主によるFLSA上の最低賃金、超過勤務手当等の支払義務、労働時間等の記録保持義務は、同法の適用除外とされない被用者のみに適用され、個人請負労働者には適用されない。同法の下で労働者が当該被用者又は当該個人請負労働者のいずれとされるかの判断には、①労働者の潜在的雇主との関係に関する経済的実態及び②労働者が労働のために潜在的雇主に経済的に依

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2024年9月9日である。□内は著者の補記である。

¹ デジタルプラットフォームを介して運送、配車等の単発の仕事を受注する労働者をいう。

² 判例法が被用者等の判断基準に用いる5つの要素のうち、2つの要素を主要かつ決定的なものとしていた。中川かおり「ギグワーカーに関する連邦規則の撤回：海外法律情報 アメリカ」『ジュリスト』1560号、2021.7, p.68.

³ Workforce Innovation v. Walsh, No. 1:21-CV-130 (E.D. Tex. Mar. 14, 2022).

⁴ Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act, 89 Fed. Reg. 1638 (January 10, 2024).

⁵ 事業運営等に関わる上級管理職等、クリエイティブ専門職、コンピュータ専門職等に該当する労働者であって、その給与が一定水準を超える者が対象とされる。“Employer Insights: FLSA Status: How to Classify Employee Exemption and Contractors,” Apr. 15, 2022. Employer Pass website <<https://www.employerpass.com/employer-insights/flsa-status>>

⁶ misclassification. 連邦労働省は、実質的には雇用労働者と変わらないにもかかわらず、個人請負とされることを「誤分類」として取り締まってきた。労働政策研究・研修機構「個人請負労働者の誤分類を正して雇用労働者に戻す試み—連邦労働省と住宅都市開発省の提携ほか」『海外労働情報』2016.10.18.

存しているか否か、又は自身のために事業を行うか否かが重要とされる。

(2) 経済的な依存を判断するための経済的実態テスト（同編第 795.110 条）

次の①～⑥の 6 つの要素は、労使関係の経済的実態と経済的な依存の問題を評価する指針となる。特定の要素が決定的とされるのではなく、各要素の重要性は事実及び状況に依存し得る。当該評価においてはこのほか、⑦に示す「その他の要素」も考慮することができる。

- ①**労働者が経営手腕により利益を上げ、又は損失を被る機会** この要素は、労働する上で経済的な成否に影響を与える経営手腕に基づき、利益を上げ、又は損失を被る機会が労働者にあるか否かを考慮する。労働者が提供する労働の料金を決定するか否か、労働者が仕事を引き受けるか否か、仕事を行う順序又は時間を選択するか否か等が当該機会に関係し得る。当該機会がない場合には、労働者が被用者であることを示す。
- ②**労働者と潜在的雇主による投資** この要素は、労働者の投資が資本的性質又は起業的性質のものであるか否かを考慮する。労働者が特定の仕事を行うための設備等の費用、潜在的雇主が労働者に一方的に課す費用等の存在は、労働者が被用者であることを示す。資本的性質又は起業的性質であって、個人請負労働者であることを示す投資とは、独立した事業を支え、多様な労働若しくはより多くの労働を行う労働者の能力を向上させ、コストを縮減し、又は市場範囲を拡大するといった事業的な機能に資するものをいう。
- ③**労使関係の永續性の程度** この要素によれば、労使関係が無期であり、継続的で、他の雇主のための労働を排除している場合には、労働者が被用者と判断されやすくなる。労働者が自身のために事業を行い、サービス又は労働を複数の企業と取引する状況下において、労使関係が有期である、他の雇主のための労働を排除していない、プロジェクトごとのものである、又は散発的である場合には、労働者が個人請負労働者と判断されやすくなる。
- ④**支配の性質と程度** この要素は、労働の遂行及び労使関係の経済的側面に対する潜在的雇主の支配を考慮する。労働者に対する潜在的雇主の支配には、潜在的雇主が労働者の労働スケジュールを定めているか否か、労働の遂行を監督しているか否か、又は労働者が他の雇主のために労働することを明示的に制限しているか否かが含まれる。潜在的雇主の支配が強ければ被用者と判断されやすく、労働者自身の支配が強ければ個人請負労働者と判断されやすくなる。
- ⑤**遂行された労働が潜在的雇主の事業の不可欠の一部である程度** この要素は、「労働者」ではなく、「労働者の行う職務」が潜在的雇主の事業の不可欠の一部であるか否かに依存する。労働が潜在的雇主の主たる事業にとって重要か、必要か又は中心的である場合に労働者は被用者と判断されやすく、そうではない場合に労働者は個人請負労働者と判断されやすくなる。
- ⑥**技能及び自発性** この要素は、労働者が労働の遂行に専門技能を用いるか否か及び当該技能が事業上の自発性〔の発揮〕に貢献しているか否かを考慮する。この要素は、労働者が労働において専門技能を用いない場合又は労働に当たり潜在的雇主からの訓練に依存する場合に、被用者と判断されやすくなる。労働者は専門技能を提供することのみによって個人請負労働者と判断されるのではなく、事業上の自発性を発揮する際に専門技能を用いることにより、個人請負労働者と判断される。
- ⑦**その他の要素** その他の要素が、労働者が労働のために潜在的雇主に経済的に依存するのではなく、自身のために事業を行っていることを何らかの形で示す場合には、この要素が労働者を被用者とするか、又は個人請負労働者とするかの判断に影響を与え得る。