

速報

労働雇用法 / 労働省によるインディペンデントコントラクターの定義

2015年11月20日 | アトランタ | シカゴ | コロンバス | ダラス | デラウェア | エルクハート | フォートウェイン | グランドラピッズ | インディアナポリス | ロサンゼルス | ミネアポリス | ニューヨーク | サンディエゴ | サウスベンド | ワシントンD.C.

2015年7月15日、米国労働省局長はFLSA(公正労働基準法)の届出に関し、インディペンデントコントラクター(独立請負人)の解釈を発表した。これは以下の点で大変重要な意味を持っている。

- FLSA上では基本的に「ほとんどの就業者は社員である」という労働省の立場が明確に記されている。
- 労働省が社員かコントラクターかを判断する方法として、「経済的現実性」のテストが完全に認められた。
- 業務に対して雇用主が指示命令する権利の有無よりも、実質的な関係を重んじるとした。
- 近年、労働省は、従業員をコントラクターと誤定義することに対して厳しい姿勢で臨んできたが、これが更に強化されている。

労働省がコントラクターか社員かの判断基準として導入した「経済的現実性」のテストは、これまでもいくつかの州裁判所や規制監督機関に使われており、以下を判断の要素としている。

1. 当該業務は雇用主の事業にとって不可欠であるか。
2. 就業者の利害は、本人自身の管理能力に左右されるか。
3. 雇用主と就業者の投資度合い。
4. 当該業務は特別なスキル、イニシアティブを必要とするか。
5. 雇用主との関係はどれくらい恒久的か。
6. 雇用主がどれくらいの指示、命令の権限を持っているか。

労働省がこのテストを正式に導入したことで、雇用主が社員に関する解釈を大きく変えなければならないわけではないが、コントラクターを雇っている雇用主は、テストに用いられる要素について確認しておかなければならない。更に、この解釈では、業務に対する雇用主のコントロールを重視しないことが繰り返されている。これまでは、業務に対する雇用主のコントロールが従業員かコントラクターかを判別する最も重要な要素となっていた。しかし、労働省は雇用主のコントロールを軽んじるようになったわけではない。雇用主のコントロールの有無はさほど重視しなくなったが、将来的にはどれくらいの判断要素となるのか、また、他の要素がより重視されるようになるのかなどが、新たな疑問となっている。