



速報

経費に関するイリノイ州法の改正について

2019年2月7日 | シカゴ

個人の携帯電話又は自宅のインターネットを用いて就業する従業員が少なくない今日、全てのイリノイ州雇用者はこのたびなされたイリノイ州法改正に注目しなければならない。これまで注目を集めてこなかったものの、イリノイ州議会によるイリノイ賃金支払集金法 (Illinois Wage Payment and Collection Act、以下「IWPCA」という) の改正により、雇用者は新たに相当額の負担を課せられる可能性がある。

2019年1月1日付でIWPCAが改正され、雇用者には、従業員に対し、業務を遂行する過程で支出した全ての必要な費用を払い戻すことが義務付けられた。必要な費用は「従業員が業務を遂行する上で必要となり、主に雇用者の利益のために生じる合理的な支出または損失」と定義されている。

しかし、雇用者は以下の場合には支払い義務を課せられない。

1. 雇用者に経費の支払いに関する文書によるポリシーが存在し、従業員がこれに従っていない場合。
2. 雇用者が従業員に対し、当該の支出の発生を承認していない、又は支出を求めている場合。
3. 発生した費用が雇用者のガイドラインを超越している場合 (ガイドラインが払い戻しを行わない、又は僅かな額のみを払い戻すなどと定めているものではないことが前提である。)

現時点ではイリノイ州労働局から同改正法の解説等は出されておらず、判例もない。

雇用者が支払を義務付けられるのはいかなる場合か、いかなる金額を払い戻すべきか等、IWPCA改正法の解釈や運用について明確なガイドラインは出されていない。しかし、従業員に対し業務において個人の携帯電話の使用を求め又は認めている場合には、当該個人の携帯電話の利用料金については支払義務が課せられることになると広く予想されている。これは、タブレット、ノート

弁護士



山本真理
パートナー
シカゴ

P 312-214-8335
F 312-759-5646
mari.regnier@btlaw.com

PC、ポケベル等、その他のデバイスにも適用されるが、従業員の自宅のインターネットの利用が必要な場合、又はそれを承認した場合には、そのインターネット料金についても支払義務が課せられると思われる。また、出張の際のマイレージについても同改正法の影響をうける可能性もある。

明確なガイドラインは未だ出されていないため、現在相当な混乱と疑問が発生しているが、カリフォルニア州法がひとつの指針になるとも見られている。カリフォルニア州法は雇用者が従業員に経費の払い戻しを行うことを義務付けている点ではイリノイ州改正法と同様であるが、「雇用者に経費支払いに関する文書によるポリシーが存在し、従業員がこれに従っていない場合には支払い義務がない」とは明示していない点ではイリノイ州改正法と異なっている。

カリフォルニア州の判例では、雇用者が個人の携帯電話を業務に使用するように求めた場合、又は明確に求めていなくとも、従業員が個人携帯電話を業務に使用していることを一般的に知っている場合、従業員への携帯電話利用料金の支払いを認めている。

これに対し、雇用者が従業員に業務での個人の携帯電話の使用を求めていない、又は期待していない場合に支払が認められなかった例もある。たとえば、雇用者が、従業員が個人の携帯電話への業務上の電話に出ないことは懲戒の対象ではなく、従業員には職場での個人携帯電話の業務上の使用を認めていない、と示すことができた場合に、個人の携帯電話を業務に使用することは従業員の個人的な便宜のためであって、雇用者は従業員に業務での個人の携帯電話の使用を求めていない、又は期待していない、という主張が認められ、当該経費の払い戻しをする義務はないとされた。

イリノイ州の雇用者は、今回の改正法により就業規則の変更について検討し、携帯電話料金をはじめとして、どのような場合に払い戻しを行うかなど、枠組みを事前に考えておく必要がある。また、いずれの従業員が業務のために個人の携帯電話を使用することを期待され又は認められており、どのような場合を業務関連の使用であると認めるのか、どの範囲を支払いの対象とするのかなど明確に定めるべきである。

本IWPCA改正案に違反し、支払義務を果たさない場合には、多額の費用を要する集団訴訟を提起されると同時に、イリノイ州労働局による強制措置の対象となる可能性がある。同改正法の下における出訴期限は10年間であるが、同法に基づく訴訟における原告集団は大きいことが一般的なため、幅広い集団訴訟の提起が予想される。