

第7章 アメリカ

序

立法上、適用除外される例はあるが、アメリカでは一般に、制定法や法理が有する目的に従って、誰が雇用労働法や法理の適用対象である「労働者 (employee)」であるかを定義している。例えば、使用者責任 (respondeat superior) にかかるコモン・ローの原則では、「労働者」とは、与えられた業務の遂行について権限を有する者により「指揮または支配 (direct and control)」される者であるとされており、したがって、「指揮または支配」権限を有する者がその労働者の不法行為について使用者としての法的責任を有するのが妥当であると考えられるのである¹。同様に、例えば公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act. 以下、FLSA)² といった連邦労働者保護立法において労働者の定義がなされていない場合には、ある者が法において「労働者」であることによって法がその目的を達成するための「経済的現実の状況」の下で、第三者と上記のような関係があるかを裁判所が検証するためのツールとして、「経済的実態基準 (economic realities test)」が用いられる³。また、ほとんどの州労働者災害補償法について、「労働者」の定義は制定法において明確に規定されている。しかし、救済という法目的を達成するため、拡大解釈されている⁴。

「労働者」の定義を個々の立法の目的に適合させるように構成するこのような方法は、裁判所をして、問題となっている法の制定における議会や立法府の意図に、ほぼ完全に従うことを可能にしていることから、ある程度は妥当である。しかし、このような手法はまた、制定法の目的が当事者にとって明確でない場合や、ある制定法においては労働者である者が、別の制定法においてはその目的から労働者ではないとされる場合、法の適用の有無を巡って、労働者であることの事前の予測可能性と制定法間における労働者の定義の統一性の問題を惹起する⁵。

アメリカの雇用労働法が法の目的に従って労働者を定義するというこの基本的なあり方については、少なくとも一つの重要な例外がある。連邦議会は、全国労働関係法 (National Labor Relations Act. 以下、NLRA) における「労働者」の定義を、不法行為法上の「労働者」の定義に明確に限定したのである⁶。さらに、連邦議会は、連邦最高裁判所が「経営的 (managerial)」および「機密保持 (confidential)」労働者を NLRA の適用除外に加えたの

¹ 後掲第1節1参照。

² 29 U.S.C. §§ 201-219 (1994).

³ 後掲第1節2参照。

⁴ 後掲第1節3参照。

⁵ 後掲第1節4参照。

⁶ 後掲注52-54に掲げた文献を参照。

に呼応して、「監督的労働者 (supervisory employee)」も適用除外としたのである⁷。NLRAの適用範囲を決するに当たって裁判所がこのような制限的な定義に従うことで、連邦議会の意図は果たされるが、この定義と適用除外は、交渉力と産業平和における労使間の勢力均衡の促進というNLRAの目的と、NLRAの適用を受ければ間違いなく利益を得るはずの弱い立場にある労働者を適用除外することによる法の適用範囲の問題との間に、緊張関係を作成することになる。

第1節 法目的を達成するための「労働者」の定義

1. 不法行為—「管理権」基準

使用者責任にかかるコモン・ローの原則によると、使用者は雇用関係の範囲内においてその労働者の犯した不法行為に対し責任を負う⁸。その責任は衡平法上の原則 (equitable principle) に基づいており、その原則とは、「使用者は労働者の行為から生ずる利益を享受するのであるから、また、労働者の行為から生ずる責任を負う」というものである⁹。この原則によれば、使用者責任という目的に従って誰が労働者かを決することについて、「管理権基準 (コモン・ロー基準。direct and control test)」の適用によるということを意味する¹⁰。

管理権基準は、職務遂行の手段と方法を決する契約当事者の権限と関係している¹¹。

仮に、契約の一方当事者が単に生産品を特定するのみで、他方が職務遂行の時間、場所、方法を自ら管理し、また、機材や資材を自ら用意する場合、当該他方当事者は請負人であるとみなされる¹²。同様に、もし一方当事者が職務遂行の方法を特定し、他方当事者を「指揮又は支配」し、また、機材や資材を提供するのであれば、当該他方当事者は、使用者責任の原則という目的に適った労働者であると見られ、反対に、当該一方当事者、つまり「使用者」は、当該他方当事者が職務を遂行するにつき犯した過失について法的責任を負うことになる。

⁷ 後掲第2節3参照。

⁸ ALVIN L. GOLDMAN, LABOR AND EMPLOYMENT LAW IN THE UNITED STATES 133 (1996).

⁹ *Id.* なお、労働者が単独で自己利益のために、合理的に予見可能でない方法によって行動した場合、使用者は免責されうると考えられるということとも関係している。*Id.* at 134.

¹⁰ 判例法上の使用者責任の定義の多くは、§2 of the Restatement (Second) of Agencyによるものである。このセクションでは、「使用者 (master)」、「労働者 (servant)」、「請負人 (independent contractor)」という文言を用いている。リステイトメントにおいて、「使用者」とは、「業務を遂行することにつき労務の供給を行う代理の者を雇う当事者であり、業務遂行に係る具体的行動を管理するかまたは管理する権限を有する者」と定義される。RESTATEMENT (SECOND) OF AGENCY §2(1) (1958)。なお、masterとの文言は、employerとしばしば互換的に用いられる。リステイトメントは、「労働者」を、「使用人の業務の遂行につき労務を供給するために使用者に雇用される者であり、業務遂行の具体的方法について使用者に管理されるか又はその管理権限の下にある者」と定義している。*Id.* at §2(2)。Servantという文言もまた、employeeと互換的に用いられる。さらに、「請負人」は、「他者のために行うことを約する者であり、この者は当該他者に管理されず、また、業務の遂行について当該他者の管理下にない者」と定義されている。*Id.* at §2(3)。

¹¹ See MARK A. ROTHSTEIN ET AL., EMPLOYMENT LAW 548 (1999).

¹² したがって、使用者は、請負人が起こした傷害事故については責任を問われない。

連邦最高裁判所は、管理権基準を次のように表現している。「使用者が職務が遂行されるべき手法を指示する権限を有し、同様に、職務遂行の結果として達成されるべきことについて指示する権限を有している場合、あるいは、換言すれば、何がなされるべきかのみならず、どのようになされるべきかについて指示する権限を有する場合は常に、主従関係 (the relation of master and servant) が存在するのである。¹³」。この法原則は、アメリカにおいて確固たるものとして打ち立てられている¹⁴。

不法行為法における管理権基準を適用することにより「労働者」を定義することの目的は、適切な当事者が違法な行為について保障することを確保するためである。この基準は、当該法目的に合致する。なぜなら、この基準は、使用者が労働者に対して職務をどのように遂行するかについて管理する権限を有するかどうか、そして、当該職務の遂行過程における事象に対して義務を引き受けているかどうかを判断して、労働者であるか否かを決するからである¹⁵。使用者に対し法的責任を課すことにより、その責務を回避しようと、使用者は労働者に対して相当程度の指示を行うことで事故を未然に防ごうと、より留意するものと思われる¹⁶。つまりは、公正さと衡平の基本概念と同様に、効率性は、使用者が各職務が遂行されることによる利益を享受することに伴う責任を負担すべきである、ということを示しているのである¹⁷。

2. 公正労働基準法—「経済的実態」基準

次に、公正労働基準法¹⁸によると、労働者とは、「使用者に雇用されるすべての個人¹⁹」であると定義される。同法は、さらに、「雇用とは、黙示のうちに労務の供給を受け、あるいは、労務の供給を認めた場合も含む。²⁰」と定めている。この抽象的な定義を解釈するに当たり、連邦最高裁判所は「経済的実態基準」を採用すると述べた²¹。経済的実態基準は、労働者が法の目的に則った労働者であるかを決するに際し、雇用関係を取り巻く「あらゆる行為」に焦点を当てている²²。この基準による労働者は、コモン・ローにおける労働者や請負人の定義でもなければ、関係性の判断に係る当事者間のいかなる約定によっても制約されるもの

¹³ Singer Mfg. Co. v. Rahn, 132 U. S. 518, 523 (1889).

¹⁴ See, e. g., National Convenience Stores, Inc. v. Fantauzzi, 584 P. 2d 689, 691 (Nev. 1978) (ネバダ州法における使用者責任法理の法政策的合理性は、指揮理論 (theory of control) に基づくものであると述べている。)

¹⁵ See Kyoungseon Kim, *A Study of the Definition of "Employee" under the Federal Employment and Labor Statutes* at 11-12 (筆者が電子ファイルにて所有の文書)。

¹⁶ See generally Clarence Morris, *The Torts of an Independent Contractor*, 29 ILL. L. REV. 339 (1935). 議論は、このことが危険な行為を予防する最も経済的に効果的な手段であるとの方向へと進んでいった。See also Alan O. Sykes, *The Economics of Vicarious Liability*, 93 YALE L. J. 1231 (1984).

¹⁷ See generally DAN B. DOBBS, *THE LAW OF TORTS*, VOL. 2, 909 (2001).

¹⁸ 29 U. S. C. § § 201-219 (1994). 公正労働基準法は、四つの主要な定めとして、最低賃金、時間外労働、年少労働の制限、同一賃金に係る規制を置いている。See ROTHSTEIN, ET AL., *supra* note 11 at 263.

¹⁹ 29 U. S. C. § 203(e).

²⁰ 29 U. S. C. § 203(g).

²¹ See, e. g., Goldberg v. Whitaker House Co-op., Inc., 366 U. S. 28 (1961).

²² See, e. g., Rutherford Food Corp. v. McComb, 331 U. S. 722 (1947).

でもない²³。翻って、経済的実態基準とは、問題の個々人が労務を供給する当該職務に経済的に依存しているか否かを考慮するものである²⁴。この基準によって労働者であるかを判断することは、すぐれて当該事実依存のものであり、雇用関係全体の分析を要する²⁵。

Rutherford Food Corp 対 McComb 事件において、連邦最高裁判所は次のように述べて、FLSA における労働者の定義を非常に広く解釈した。「本法（FLSA：訳者注）は、本法が制定される以前には、使用者－労働者の関係にはないと考えられていた多くの人々や労働関係に対して適用されるべく、非常に広義な独自の定義を有している。²⁶」。FLSA における労働者の定義をこのような広義に解することには、非常に重要な意義がある。というのも、「本法自体が、コモン・ローにおいて知る由もなかった救済を通じて、経済的強者の弱者に対するあるべきではない行為を是正することに関心を寄せている²⁷」からである。Rutherford 事件において、裁判所は、雇用関係における経済的実態に従い、当該労働者は FLSA における労働者であると判断した。裁判所のこの判断は以下の事実に基づくものである。①当該労働者は使用者の設備と備品を使用している。②当該労働者はある事業場から別の事業場へと移動することができる又は移動するような事業組織に属していない。③当該労働者は工場の監督者により常に管理されている。④当該労働者が享受する利益は当該労働者の労務供給に依るものである²⁸。

したがって、当該労働者は、労務を供給する当該職務に経済的に依存しており、FLSA という労働者であるとされた。よって考えるに、FLSA は、様々な労働者に適用が及ぼされることを意図した社会立法である²⁹。また、Mednick 対 Albert Enterprises 事件³⁰において、第 5 巡回区連邦控訴裁判所は、「労働者」、「請負人」、「使用者」といった文言は、「これらが用いられている立法目的に照らして決せられるのである。³¹」と述べている。

裁判所は、さらに、「究極の判断基準は法の目的に見出されるのである。³²」とも述べる。

FLSA の法目的は、裁判所によれば、「他者の経済活動における雇用にその生活を依存している者達を保護することである。³³」。

²³ See ROTHSTEIN, ET AL., *supra* note 11, at 265.

²⁴ *Id.* at 265-66. この判断基準により誰が労働者であるかを決することにつき、裁判所は、例えば次のような要素を含む多くの判断要素を用いている。①使用者が権限を行使する程度、②職務遂行に際して使用する機材・資材に対する個々の費用投下の範囲、③労働者の当該職務遂行を運営する技能を通じた利益得失の機会、④職務の遂行に必要な技能とイニシアティブ、⑤当該関係の継続性、⑥供給される労務が使用者の事業運営上必要不可欠な部分であることの程度。*Id.* at 266.

²⁵ *Id.*

²⁶ 311 U. S. at 728-29.

²⁷ *Id.* at 727.

²⁸ *Id.* at 730.

²⁹ See 81 CONG. REC. 7,657 (1937) (Statement of Sen. Black) (FLSA における労働者の定義は、「かつて従来 of いかなる法においても包含されていなかったような最も広い定義」を有するとみなされると述べられている).

³⁰ 508 F.2d 297 (5th Cir. 1975).

³¹ *Id.* at 299.

³² *Id.* at 300.

³³ *Id.*

確かに、FLSAは、様々な労働者をその適用範囲に含めることを意図しているが、このことは、実際には、常に当てはまるわけではない³⁴。例えば、Donovan 対 Brandel 事件³⁵について、第6巡回区連邦控訴裁判所は、「作物収穫作業従事者 (pickle-pickers)」と呼ばれる移民農業従事者は労働者ではなく、よって法の保護が及ぶ者ではないと判断している³⁶。裁判所は、移民農業従事者の保護を否定するのに幾つかの理由を挙げている。裁判所が依拠したのは、特に、彼らが農場と一時的な関係にあったということ³⁷、作物の収穫作業を行うには相応の技能 (skill) が要求されること³⁸、農場主が従事者に対して管理をしていないこと³⁹、このような収穫作業従事者は農場の運営に必要不可欠 (an integral part) ではなかったこと⁴⁰である。

政策的視点から考えると、比較的低賃金で長時間労働していると思われる収穫作業従事者のような者に法を適用しないことは、極めて不公正であると思われる。この点は、FLSAが改正されるべき重大な問題であると考えられる。加えて、Brandel 事件において用いられた「経済的実態」基準の裁判所の解釈は、法による保護を最も必要とする移民農業労働者のような立場の弱い労働者達に法を適用しない結果となっている。例えば、もし、作物の収穫が裁判所判決にいう「技能」に依るものだとすれば、「技能」を要さない職業⁴¹などというものは俄かに想像し得ない。経済的実態基準にはこのような問題があるのだが、しかし、この基準を批判する者達であっても、コモン・ロー上の管理権基準よりも経済的実態基準の方が、FLSAの法目的に合致していると認めているのである⁴²。

3. 労災補償法

ほとんどの労災補償法における適用対象たる「労働者」の定義は、コモン・ロー上の主従関係概念に基づいている⁴³。しかし、このような定義は、労災補償制度の文脈においてはまったく異なった意義を有している。労災補償法における労働者との文言は、コモン・ローにおける伝統的な定義の下では適用が及ばないはずのあらゆる労働者を包含しようと、一貫して広く解されている。労災補償法の著名な研究者であるアーサー・ラーセンは次のように述べ

³⁴ ある研究者によれば、この過ちの理由は、経済的実態基準が経済的従属性、つまり本質的に主観的な概念であるということであるとされる。See Richard R. Carlson, *Why the Law Still Can't Tell an Employee When it Sees One and How it Ought to Stop Trying*, 22 BERKELEY J. EMP. & LAB. L. 295, 302-304 (2001).

³⁵ 736 F.2d 1114 (6th Cir. 1984).

³⁶ *Id.*

³⁷ しかし、労働者の40-50%は毎年戻って来るとのことである。*Id.* at 1117.

³⁸ *Id.* at 1117-18.

³⁹ *Id.* at 1119.

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ 技能の発揮とイニシアティブは、「経済的実態基準」の下でFLSAの保護から労働者を適用除外する論拠として用いられてきた理由の一つである。See ROTHSTEIN, ET AL., *supra* note 11, at 266.

⁴² See Lewis L. Maltby & David C. Yamada, *Beyond "Economic Realities": The Case for Amending Federal Employment Discrimination Laws to Include Independent Contractors*, 38 B. C. L. REV. 239, 260 (1997).

⁴³ See ROTHSTEIN, ET AL., *supra* note 11, at 548. 裁判所は、雇用関係の性質を決するに当たり、しばしば、§ 220 of the Restatement (Second) of Agencyにおいて掲げられている諸要素を考慮している。*Id.*

ている。

「労災補償法と使用者代理責任との間にある、雇用という概念の目的・機能における相違に対する認識は、「労働者」という文言をコモン・ロー上の概念を超えて制定法において拡張して捉えることに反映されており、かつ、補償を与えるのが妥当でありかつ現実的である境界線上にある人々を補償の対象に収めるべく、労働者という文言の解釈が徐々に緩和されることに反映されている。⁴⁴」。

労災補償法において労働者を広く解釈するという傾向は、多くの州において確立されている⁴⁵。労災補償法の目的が、災害を被った労働者に対して補償と保護を与えるものであるということから、労災補償法が一定の労働者を適用除外するというよりも、むしろ包含するということが論理的に適切だからである。

4. 事前の予測可能性と定義の統一性に関する問題

「労働者」の定義について統一性を欠いているということは、肯定的に捉えられる面と否定的に捉えられる面とがある。制定法の目的によって「労働者」を定義することは、連邦議会や州立法府の意図を最もよく実現することができるが、他方で、平均的なアメリカの労働者や使用者にとっては、いつ、どのように、雇用労働法などの適用が及ぼされるのか判断するのが困難にしているがゆえに、問題を生じさせることになる。誰が労働者であるのかを判断する標になるはずの制定法の目的が立法者によって明確にされていない場合、この問題は、もちろん、増幅されてしまう。労働者の定義が制定法ごとに異なり、統一性・明確性を欠くことは、労働者に適用される制定法および法原則を熟知していない潜在的な使用者・労働者において、法の適用があるとの告知を受けていないことからの異論 (legitimate notice objections) が生じるであろうし、また、制定法等の適用の有無にかかる紛争を解決しようとする当事者に訴訟コストの負担を課すことになってしまうからである。

⁴⁴ ARTHUR LARSEN, WORKERS' COMPENSATION LAW: CASES, MATERIALS, AND TEXT 269 (1984).

⁴⁵ See, e.g., *Stainless Specialty Mfg. Co. v. Indus. Com'n*, 144 Ariz. 12, 15 (1985) (労災補償法は救済という法の目的を達成すべく柔軟に解釈されるべきであると判示する); *Abraham Robertson v. Workers' Compensation Appeals Bd.*, 5 Cal. Rptr. 3d 485, 488 (2003) (「我々(裁判所)は、被災労働者が法目的に適う形で最大限の給付が与えられることを確保するという目的を有するという観点から労災補償法を捉えなければならない」と述べる); *Driscoll v. General Nutrition Corp.*, 252 Conn. 215, 220-21 (2000) (「労災補償法に係る問題について、法が有する救済という目的をさらに推し進める方法によって、制定法における曖昧な部分や空白部分は解釈されなければならない」と述べる); *Griffin Pipes Products, Co. v. Griffin*, 663 N. W. 2d 862 (Iowa 2003) (「労災補償法の主たる目的は、被災労働者に給付を与えることであり、よって、裁判所は、被災労働者に有利に柔軟に法を解釈するのである」と述べる); *Robertson Gallo v. Department of Labor & Industries*, 81 P. 3d 869 (Wash. App. Div. 3, 2003) (「制定法の根本目的を堅持するに当たり、合理的に法を解釈する思考が労災補償法の規定が何を意味しているのかということと異なる場合、給付が疑わしくともその給付は被災労働者に属する」と述べる)。

第2節 全国労働関係法における「労働者」の定義

法目的に従って「労働者」を決するという一般の原則は、アメリカにおける組合組織化と団体交渉を統治する主たる法である NLRA の場合、反故にされてしまっている。連邦最高裁判所は、当初、NLRB 対 Hearst Publications 事件⁴⁶において「経済的実態基準」を採用することで、上述の一般原則に従っていたが、連邦議会は、後に、コモン・ロー上の不法行為の定義に従って、「請負人」を NLRA の適用から除外する法改正を行い、また、「監督者」も適用から除外された。これらの適用除外は、アメリカの雇用労働法が抱える問題を如実に表している。

1. Hearst 事件

NLRB 対 Hearst Publications 事件⁴⁷において、連邦最高裁判所は、新聞スタンドの店員⁴⁸は NLRA の保護に値する労働者であると判断していた。裁判所は、「労働者」の判断基準は、「請負人」と区別する伝統的コモン・ローにおける「労働者」の基準に制限される理由はない⁴⁹、と述べた。その反面で、裁判所は、問題の労働者が、「経済的実態の問題として、NLRA が企図する経済的強者の影響を受けているか否か、そして、経済的強者の影響を抑えるために救済を与えること又はその置かれた状況における有害な影響を是正することが妥当であるのか⁵⁰」を判断しなければならなかった。さらに、裁判所は、「労働者」との文言は、「関係性における経済的実態が、法によって達成されるべき目的に照らして、請負事業におけるよりも雇用に近いものとされる場合、NLRA においては広く解されるべきであり、このような考え方は、法の対象とは無関係な目的のためにある法技術的分類に勝るのであって、上記のような関係性を法の保護の下に置くのである⁵¹」、と述べている。かくして、経済的実態基準は、NLRA における「労働者」判断のツールとして認められるようになったのである。

2. 請負人の適用除外—Hearst 事件に対する連邦議会の反応

しかし、3年後、連邦議会は、Hearst 事件連邦最高裁判所判決に対する回答として、特に法の適用対象から請負人と監督者を除外する⁵²という NLRA の法改正を以って応えたのである。

⁴⁶ 322 U. S. 111 (1944).

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ より正確には、裁判所は、決められた場所で新聞を売るフルタイムの売り子は、NLRA が保護を及ぼすべきとして定めた労働者であると述べる。*Id.* at 130.

⁴⁹ *Id.* at 126.

⁵⁰ *Id.* at 127.

⁵¹ 322 U. S. at 128.

⁵² See 29 U. S. C. § § 151-69 (1947). 改正法は Taft-Hartley Act (タフト・ハートレー法) と呼ばれる。See generally SAMUEL ESTREICHER & MICHAEL C. HARPER, LABOR LAW: CASES, MATERIALS, AND PROBLEMS 134 (1996).

連邦議会は、「NLRB が下した判断、そして、連邦最高裁判所が、NLRB の専門性に基づいて下した判断を認容したことには誤りがあるとして、これを修正するため、本法案は、「労働者」の定義から「請負人」を除外するものである。⁵³」とした。このような法改正の経緯から、NLRB は、「管理権」基準（コモン・ロー基準。right to control test）を用いることによって労働者の法的地位を決し始めたのである⁵⁴。

また、NLRB 対 United Insurance Co.事件⁵⁵において、裁判所は、連邦議会による法改正の意図を反映し始めた。裁判所は、ある労働者が、請負人か NLRA 上の労働者であるかは、「コモン・ロー上の代理原則（agency principles）との関連」に従って決せられるべきであると判断したのである⁵⁶。

3. 経営的労働者と監督的労働者の適用除外

以上のような監督者の適用除外は、管理職の忠誠心が分断されないようにとの使用者側の利益が確保されるために行われたのである⁵⁷。NLRA における監督者とは、以下のように定義される。

「使用者の利益のために（in the interest of the employer）、他の労働者に対して、雇い入れ、配転、休職、一時帰休、呼び戻し、昇進、解雇、配置、報酬の支払および懲戒処分を行うか行う責務を有し、又は労働者の苦情を処理するか効果的に処理することを推奨する権限（authority）を有するすべての者（any individual）であって、それら権限行使が、単に事務的職務の基本的任務ではなく、独立した判断（independent judgment）を要するものであること。⁵⁸」。

裁判所は、この判断基準について、NLRB 対 Health Care & Retirement Corporation of America 事件⁵⁹において、以下のように詳説している。

⁵³ House of Representatives Report No. 245, 80th Cong., 1st Sess., on H. R. 3020, at 18 (1947).

⁵⁴ See DOUGLAS E. RAY, ET AL., UNDERSTANDING LABOR LAW 21 (1999).

⁵⁵ 390 U. S. 254 (1968) .

⁵⁶ *Id.* at 258. 裁判所は、判断に際して用いる決定的な要素として以下の項目を挙げた。①労働者の遂行する職務は使用者の通常の業務運営の本質的部分であること。②使用者の人事担当者によって訓練されること。③労働者はその職務を遂行するに当たって使用者から相当程度の援助および指導を受けていること。④労働者は収受した金員について使用者に対して責任を負い、かつ、使用者に対して報告しなければならないこと。⑤労働者は使用者が定める休暇、年金、および集団保険プランの恩恵を享受していること。⑥労働者は使用者と期間の定めのない関係にあること。*Id.* at 259. 裁判所は、また、決定的な判断要素などない、とも述べている。*Id.* at 258. Accord *Allied Chemical & Alkali Workers, Local Union No. 1 v. Pittsburgh Plate Glass Co.*, 404 U. S. 157 (1971) (退職した元労働者はもはや労働者ではないと判示した); *NLRB v. Town & Country Electric, Inc.*, 516 U. S. 85 (1995) (連邦議会は伝統的なコモン・ロー上の代理法理に従って労働者であるか否かを決することを意図しているのと判示した)。

⁵⁷ See 1 NLRB, Legislative History of the Labor Management Relations Act at 305 (1947). NLRA の運用において大きな影響がある他の施策としては次のものがある。①交渉代表者の自由な選択には、交渉代表選出手続に使用者側が参加することを選出代表者をして許容させるような使用者側の不正操作からの保護が必要であること。②一定の労働者は、その雇用上の地位により既に保護を享受しているものであるから、NLRA により保護されることを要さないこと。③使用者側と労働組合側に関して許容される組合員の言論は、使用者側と組合側の相違に対し不適切に混乱を来すと考えられるので、使用者側寄りの労働者が十分にその責務を果たしてしまうことを予防すること。JULIUS G. GETMAN, ET AL., LABOR MANAGEMENT RELATIONS AND THE LAW 24 (1999).

⁵⁸ 29 U. S. C. A. § 152(11).

「三つの問題点に対する回答はそれぞれ以下の通りであるが、労働者が監督者であるとみなされる場合には、各々について肯定的に判断される必要がある。第一に、労働者が、(上に掲げられた：訳者注) 12ある権限のうち、1つについてでも権限を有しているか。第二に、当該有する権限には「独立した判断」が必要か。第三に、労働者は「使用者の利益のために」当該権限を保持しているか。⁶⁰」。

監督者と職長 (lead employees) との相違は、しばしば程度の問題となって表れる。この問題は、しばしば、特定の事実に依拠したケース・バイ・ケースという手法により判断される⁶¹。このような裁判例における近時の傾向は、問題となっている労働者は管理職であり、NLRA が内包する政策目的の文脈において労働者の文言を分析することからより一層かけ離れていっていることを、非常に好ましいと認識する方向へと向かっているように思われる⁶²。

また、NLRA 上では明確に掲げられていないが、経営的および機密保持労働者も、法の適用対象から除外されている⁶³。経営的労働者は、「使用者の決定を代弁し、具体的に実施することにより、経営方針を実行し達成する者⁶⁴」と定義されている。また、機密保持労働者は、「労働関係において経営的職務を行う者⁶⁵」と定義されている。

4. 適用除外にかかる問題

NLRA における「労働者」の定義は、近年の紛争及び論争の最も重大な論点である⁶⁶。裁判所が積極的に適用除外の判断を下している「請負人」、「監督者」、「経営的労働者」は年々増加傾向にあるが、このことは、NLRA による保護を受けうるはずの多くの労働者に対して法的保護を否定しているということになる。例えば、アメリカの使用者は、NLRA の法の適用を回避するため、その労働者との法的関係性を変えていると言われている。一例として、トラック運転手を雇っている運送会社は、運転手にトラックを売り、これに際し、そのトラックと報酬を担保に取り、また将来の運送報酬からトラックの売掛代金を差し引く約定を結んで、運転手が NLRA の下で「請負人」として扱われ、法の適用を除外されるようにしているのである。

連邦最高裁判所は、経営的労働者の適用除外に関し、NLRB 対 Yeshiva University 事件⁶⁷

⁵⁹ 511 U. S. 571 (1994). この事件は LPN 事件として知られている。

⁶⁰ *Id.* at 573-74.

⁶¹ See GETMAN ET AL., *supra* note 57, at 24.

⁶² *Id.*

⁶³ See RAY ET AL., *supra* note 54, at 23.

⁶⁴ NLRB v. Bell Aerospace Co. Div. of Textron, Inc., 416 U. S. 267, 288 (1974).

⁶⁵ See NLRB v. Hendricks County Rural Elec. Membership Corp., 454 U. S. 170 (1981).

⁶⁶ ある論者は、アメリカの労働市場における技能、教育、経験レベルの向上に係るこのような論争を批判している。See Harry G. Hutchinson, *Toward a Robust Conception of "Independent Judgment": Back to the Future?*, 36 U. S. F. L. REV. 335, 335 (2002).

⁶⁷ 444 U. S. 672 (1980).

において、私立大学のフルタイム教授は、教授の任命、カリキュラムの設定、卒業認定といった様々な領域において教授会の任務を遂行していることから、「経営的労働者」とであると判断した⁶⁸。裁判所は、NLRBが述べた、教授陣は大学の経営方針に従っていると言うよりも、独立の判断でその職務を遂行しているのであるから経営と連携していない⁶⁹、との理由付けを棄却している。裁判所は、「教授会の専門的な利益—Yeshiva大におけるような大学の統治に対し適用される考え—は、研究機関における統治とは不可分である。大学の「営利活動 (business)」とは教育である。⁷⁰」と述べている。

NLRB対Health Care & Retirement Corp事件⁷¹においても、裁判所は同様に、技能が劣る労働者に対してその職務遂行について指示を行う、資格免許を有した臨床看護師 (licensed practical nurse. 以下, LPN) は、NLRAにおける監督者であると判断している⁷²。裁判所は、患者の看護における看護師の専門的利益は、看護師を雇用するナーシング・ホームと異なるものではないとの理由を示している⁷³。

つまり、LPNから看護助手への指示は、「使用者の利益のため」のものであると判断され、したがって、LPNはNLRAの保護の対象から除外されるとされたのである⁷⁴。

Yeshiva大事件についても、LPN事件についても、研究者から批判がなされている⁷⁵。Yeshiva大事件ならびにLPN事件が持つインパクトは、多くの専門的労働者に対してNLRAの適用を効果的に否定する方向へと作用するであろう⁷⁶。適用除外の範囲を拡大する傾向は、「労働者が、結社という完全な自由を行使し、また、自ら組織すること、そして、雇用条件の交渉又は相互扶助ないし相互保護という目的のために、自らの選択によって代表者を選出することを保護することによって、団体交渉の実現とその手続を促進する。⁷⁷」というNLRAの明確な法目的に矛盾するように思われるのである。NLRAの適用除外は、労働組合を組織するという基本的権利にかかる保護を否定するということであり、そうであるならば、個々の使用者と団体交渉を行うに有効な労働組合を結成することを不可能にしてしまうのである。

⁶⁸ *Id.*

⁶⁹ *Id.* at 688.

⁷⁰ *Id.*

⁷¹ 511 U. S. 571 (1994).

⁷² *Id.*

⁷³ *Id.*

⁷⁴ *Id.* at 580.

⁷⁵ See, e. g., Teresa R. Laidlacker, *The Classification of the Charge Nurse as a Supervisor Under the National Labor Relations Act*, 69 U. CIN. L. REV. 1315 (2001) (看護労働者の組織化は、将来におけるアメリカのヘルス・ケアシステムにとって良い影響を与えるだろうと主張する); Jennifer Myers, *A Critical Look at the Circuit Court Split After NLRB v. Hilliard Development Corporation*, 3 U. PA. J. LAB. & EMP. L. 671, 701-02 (2001) (看護労働者をNLRAにおいて監督者と分類することは、アメリカの労働運動に悪影響を与える)と述べる)。その反面で、see R. Jason Straight, Note, *Who's the Boss? Charge Nurses and "Independent Judgment" After National Labor Relations Board v. Health Care and Retirement Corporation of America*, 83 MINN. L. REV. 1927 (1999) (連邦最高裁が看護労働者を監督者と解釈したことは、NLRAの目的に合致すると主張する)。

第3節 結論

アメリカの雇用労働法の多くの側面において、「労働者」との文言は、制定法の目的に従って定義されている。労働者であることを判断する過程は、裁判所をして立法者意思をほぼ完全に達成することを可能にしている。しかし、立法者が制定法に明確な目的を授けていない場合には問題が生ずる。加えて、「労働者」の定義が多様であることは、自身を法の適用対象であると考えている労働者にとって重大な問題をもたらすことになる。

「労働者」の定義の多くが、制定法の立法趣旨に適合することを意図されているが、NLRA はむしろその逆である。NLRA の立法趣旨は、交渉力と産業平和の均衡を促進することである一方、近年における同法の解釈の傾向は、同法の保護を享受できるはずの労働者をますます適用除外しているのである。このことは、NLRA による保護を享受して組合を組織することができない膨大な数の労働者群を形成してしまっている。

⁷⁶ ギンズバーグ判事は、LPN 事件のこの論点について次のように反対意見を述べている。「仮に、他者に仕事を割り当てたり職務について指示したりするに際し独立の判断を用いるすべての者が監督者であるとされた場合、NLRA の適用がある使用者に雇用される専門職種労働者の僅かしか NLRA の保護を享受しないこととなる。NLRB が、専門職労働者を法の適用範囲に含めることと監督者を除外することとの調整を試みたことは、私見によれば、「合理的ではなく法と一貫しない」ものである。これは法により求められるものである。」511 U. S. at 598-99.

また、「専門的労働者」には NLRA の保護が及ぶとみなされるということも、特筆しておくべき重要な点であろう。See Jeffrey M. Smith, *The Prospects of Continued Protection of Professionals Under the NLRA: Reaction to the Kentucky River Decision and the Expanding Notion of the Supervisor*, 2003 U. ILL. L. REV. 571, 571 (2003). NLRA は、「専門的労働者」を次のように定義している。ある者の職務は、「優れて知的なものであり、かつ、その性質からして多様なもの」であって、「その者の職務遂行における裁量と判断は一貫している」が、「与えられた職務遂行期限との関係では、平準化されえない」という結果を生じるものである。さらに、「科学の学問領域又は長期にわたる専門特化された知的教育にかかる知識と高等教育機関または病院における学習」を必要とするのである。Frederick J. Woodson, *NLRB v. Retirement & Health Care Corp. of America: Signaling a Need for Revision of the NLRA*, 13 J. L. & COM. 301, 306 (1995) (citing 29 U. S. C. § 152(12)(a) (1989)).

⁷⁷ 29 U. S. C. A. § 151 (1988).

<第7章 (アメリカ) 解題>

1. 概観

Dau-Schmidt らの論文 (以下, Dau-Schmidt 論文) は, 法の適用対象である「労働者 (employee)」の概念に係るアメリカ法の状況を非常に簡潔かつクリアに述べている。

Dau-Schmidt 論文によれば, アメリカでは労働者性の判断基準は二つあり, 一つはコモン・ロー (判例法) 上, 及びこれに由来する連邦制定法 (全国労働関係法; National Labor Relations Act. 以下, NLRA) 上の「管理権基準 (direct and control test, right to control test)」, もう一つが, 連邦最高裁判所判決および立法史から導出され, 公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act; 以下, FLSA) において用いられる「経済的実態基準 (economic realities test)」である。アメリカの主要な連邦労働関係立法において, 基本的には, これら二つの基準にしたがって, 労働者と使用者の間に「使用従属関係」(日本にいう「人的従属性」というよりも, むしろ雇用関係性との意味合いが強いようである¹⁾があるのかが判断され, 各立法における人的適用範囲としての「労働者」が画定される²⁾。

Dau-Schmidt 論文は, これら異なる二つの基準が存在することそれ自体は, 法が有する目的に従って適用対象=労働者が画定されるという意味において妥当であると述べ, また, 各法で適用対象が異なりうるということに起因して, 消極的な帰結 (法適用の有無に係る事前の予測可能性の欠如と紛争処理コストの増加) をもたらしうることを認識しつつも, 法の目的に従った適用対象の画定について, より優位な理解を示している。

アメリカの主要な連邦法 (FLSA, 家族医療休暇法, 差別禁止諸法)³⁾ においては, 多くの者を適用対象に含みうる経済的実態基準が採用されている。しかし, 特にアメリカ法の枢要をなす NLRA では, 法改正により, 連邦最高裁判所判決により認められた経済的実態基準から, コモン・ローに由来する「管理権基準 (right to control test)」が採用されるに到っている。その結果, 本来であれば NLRA の適用を受けるはずの多くの者が NLRA の適用対象から除外されているとする。筆者らは特に, 労働者-使用者の法的関係性を変えるために

¹ 永野秀雄 「「使用従属関係論」の法的根拠」金子征史編著『労働条件をめぐる現代的課題』(法政大学出版局, 1997年) 275頁注1 参照。

² 厳密には, 混合テスト (hybrid test) と呼ばれる基準も認知されているが, この基準は, 以下に述べる管理権基準と経済的実態基準の判断要素を織り交ぜつつ総合的に判断するという手法を採るものである。

³ この点, 英文原文並びに翻訳文中では, 家族医療休暇法と差別禁止諸法が経済的実態基準を採用しているとは述べていない。しかし, 前者について, 労働者の定義を FLSA 上の定義を準用している (29 U. S. C. A. § 2611(3)) ことから, おそらく経済的実態基準が適用されるものと考えられ (see Muhl *infra* note 6, at 6, Exhibit 1), また, 後者について, ほとんどの裁判所は経済的実態基準を用いて差別禁止法の適用対象いかんを判断している (BARBARA LINDEMANN, PAUL GROSSMAN, EMPLOYMENT DISCRIMINATION LAW, 3rd ed., BNA, 1996, at 1284-1285) ことから, 英文原文並びに翻訳文を補足する意味で敢えてここに掲げた。なお, 連邦差別禁止諸法について, 裁判所は, 前掲注2で述べた混合テストを用いる場合もある (see Muhl *infra* note 6, at 6, Exhibit 1)。

「請負人 (independent contractor)」とされているトラック運転手、また、(推測するに、職場組織及び職務内容の変化に起因すると思われる) 増加する「監督者 (supervisor)」や「経営的被用者 (managerial employee)」が NLRA の適用範囲から除外され、かつ、それら文言は非常に広く (したがって適用除外される可能性が非常に高く) 解されていることを問題視している。つまり、Dau-Schmidt 論文は、この事実は、労働者を法目的に従って画定するという文脈において、団体交渉における労使間の勢力均衡と産業平和の促進等という法目的に反するのではないかとの疑問を示し、極めて深刻な事態であるとの憂慮を示している。

以下では、Dau-Schmidt 論文が詳細に述べていなかった、アメリカにおける労働者性判断基準について補足する。

2. 労働者の判断基準

(1) 管理権基準について

Dau-Schmidt 論文はまず、不法行為法における管理権基準⁴を説明する。これは、各州のコモン・ローにおいて発展してきた不法行為法において、労働者が雇用の範囲内において使用者の代理人として行動したかを中心に、幾つかの要素から総合的に判断される基準である (そうでなければ、当該者は請負人であるとされる)⁵。判断要素を具体的に示すと以下の通りである⁶。

- ①管理権限 (Right to control) : 職務の管理権限は労働者と使用者のどちらにあるか。
- ②仕事の種類 (Type of business) : 労働者は使用者とは別個の事業や職業に従事するか。
- ③監督 (Supervision) : 使用者は労働者を指揮監督するか。
- ④技能水準 (Skill level) : 職務遂行に必要な技能水準は高度ないし特殊か。
- ⑤道具・機材の負担 (Tools and materials) : 使用者と労働者のどちらが用意・負担するか。
- ⑥関係の継続性 (Continuing relationship) : 長期継続的な関係か。
- ⑦対価支払方法 (Method of payment) : 就業時間・期間で計算されるか特定職務遂行後か。
- ⑧事業統合性 (Integration) : 労働者の職務は使用者の標準的事業の一部であるか。

⁴ 翻訳文および本稿における「管理権基準」とは、英文原文における direct and control test と right to control test の両方を含むものである (先に管理権基準の原語として両基準を併記したのはこのためである)。それは、いずれの基準もコモン・ローに由来する基準であるからである。詳細に見れば、もちろん、後者の right to control test は制定法上採用されている基準であるゆえ、その運用については詳細な要素が列挙されている。前掲注1 永野論文211-213頁参照。

⁵ この点についてアメリカ代理法の観点から要領よく説明する文献として、樋口範雄『アメリカ代理法』(弘文堂、2002年) 185頁以下がある。

⁶ Charles J. Muhl, *What is an employee? The Answer depends on the Federal Law*, MONTHLY LABOR REVIEW, January 2002, p.7, Exhibit 2.

⑨当事者意思 (Intent)：使用者－労働者関係を形成する意思があるか。

⑩専属性 (Employment by more than one firm)：労働者は使用者にのみ労務を供給するか。

既に本報告書冒頭の「はじめに」において述べられている日本における労働者の判断要素との比較でこの基準について考えると⁷、当事者意思が判断要素の一つとされていることは注目しておくべきではないかと思われる。なぜなら、日本においては特に労働基準法（以下、労基法）およびその関係法令の適用については厳格な客観説⁸が採用されていることから、むしろ法の適用を回避するなどの目的などが無い場合に限って、契約自由として当事者意思を尊重する可能性を探るべきではないかという今後の法政策の方向性の胎動ともいえる見解⁹が示されており、また今後、労働契約法制において現行労基法における強行規定が仮に任意規定化された場合において、当該規定の適用を巡って当事者意思をどのように判断していくのかを検討していく材料の一つとなりうると思われるからである。

（2）経済的実態基準について

Dau-Schmidt 論文では、続いて、経済的実態基準について述べられている。この基準は、本解題冒頭で述べたように、連邦最高裁判断が下した判決において採用された基準であり、また、立法過程において非常に広く労働者を適用に収めることが意図されていたとの裏付けから導出されているものである。この基準における判断要素を掲げると以下の通りである¹⁰。

①事業統合性 (Integration)：労働者は使用者の通常業務の一部である役務を提供するか。

②設備・機材の負担 (Investment in facilities)：労働者は職務に係る設備・機材を負担するか。

③管理権限 (Right to control)：使用者は職務遂行を管理する権限を有するか。

④リスクの引き受け (Risk)：労働者は職務の遂行から収益又は損失の機会を有するか。

⑤職務遂行に要する技能 (Skill)：職務遂行には特別な技能ないし判断を要するか。

⑥関係の継続性 (Continuing relationship)：長期継続的な関係か。

この基準は、以上要素の総合判断により運用されるものであり、上記判断要素には明確には表れてはこないが、Dau-Schmidt 論文が述べているように、当該雇用関係に係るあらゆる行為をすべて捉えて判断するものであって、労働者にとってはより有利に作用する（法の適用可能性が高まる）こととなる。それと同時に、この基準の文言から窺い知れるように、

⁷ 日本における労働者判断の論拠である「使用従属関係」に関しては、アメリカのコモン・ロー上の不法行為におけるこの判断基準を参照しつつ、民法715条及び716条を法的根拠とすべきであると主張する見解がある。前掲注1 永野論文159頁以下参照。

⁸ 横浜南労基署長（旭紙業）事件最高裁判決・最一小判平8.11.28労判714号14頁。山川隆一・荒木尚志「ディアローグ 労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌450号5頁（山川発言）（1997年）。

⁹ 柳屋孝安「雇用関係法における労働者性判断と当事者意思」西村健一郎・小嶋典明・加藤智章・柳屋孝安編『新時代の労働契約法理論—下井隆史先生古希記念—』（信山社、2003年）1頁、12頁以下。横浜南労基署長（旭紙業）事件・東京高判平6.11.24労判714号16頁、19頁。

¹⁰ See Muhl, *supra* note 6, at 8, Exhibit 3.

労働者が使用者との関係において有する経済的な実態及び依存状態に照らして判断するという意味で、日本あるいは欧州諸国における請負人に対する保護のために援用される経済的従属性¹¹とも近似性を有するものであると思われる。

この点、おそらくは国を問わずに判断基準における各要素の総合的判断により結論を導き出すというその手法から、Dau-Schmidt論文が指摘するように、真に法的保護が必要であると見られる労働者に対して結果として保護が否定されるという結論を招来する可能性も否定できないし、ある文献¹²によれば、経済的実態の判断に際して管理権限の判断要素を重要視（つまり、コモン・ローに由来する管理権基準に近づくという意味）する裁判例もあるとのことであり、経済的実態基準がDau-Schmidt論文が述べるような法目的に合致した基準であると果たして言えるのか、疑問がないわけではない。

しかし、Dau-Schmidt論文が述べるように、経済的実態基準はコモン・ロー上の基準よりは相対的に妥当なものであると考えられ、アメリカ雇用労働法の改革案を示したダンロップ委員会報告書¹³も、雇用労働関係法令においては経済的実態基準に従って労働者の定義を行うべきであると述べていた¹⁴。

評者は、この基準の確たる法的根拠が明確ではない（立法者意思と連邦最高裁判所判決にのみ依拠している）ことを憂慮しつつも、日本においても経済的実態あるいは依存性に従って労働者であるか否かを決していくべきではないかと思考している¹⁵ところ、経済的実態基準は検討していくべき非常に重要な判断基準ではないかと考えている。この点、真に保護を必要とする者に対して法の適用が否定されることのないような判断要素の運用が確保される手法を含めて、比較法検討が深められるべきであろう。

【その他の参考文献】

Richard R. Carlson, *Why The Law Still Can't Tell An Employee When It Sees One and How It Ought To Stop Trying*, 22 BERKELEY J. OF EMP. & LAB. L. 295 (2001).

Marc Linder, *Dependent and Independent Contractors in Recent U. S. Labor Law: An Ambiguous Dichotomy Rooted in Simulated Statutory Purposelessness*, 21 COM. LAB. L. & POL'Y J. 187 (1999).

¹¹ 西谷敏「労基法上の労働者と使用者」沼田稲次郎・本多淳亮・片岡昇編『シンポジウム 労働者保護法』（青林書院、1984年）3頁以下。

¹² Lewis L. Maltby & David C. Yamada, *Beyond "Economic Realities": The Case for Amending Federal Employment Discrimination Laws to Include Independent Contractors*, 38 B. C. L. REV. 239, 240, 249-252 (1997).

¹³ COMMISSION ON THE FUTURE OF WORKER-MANAGEMENT RELATIONS, REPORT AND RECOMMENDATIONS (1994).

¹⁴ もっとも、ダンロップ委員会の勧告内容は、当時の政治状況などから、ついに実現されることはなかった。

¹⁵ 池添弘邦「セーフティ・ネットと法」労働政策研究・研修機構『就業形態の多様化と社会労働政策』（労働政策研究報告書 No.12. 2004年）196頁以下。