

第1章 アメリカ

第1章 アメリカ

はじめに

労働者派遣事業をはじめとした人材ビジネスの領域において、連邦レベルには特段の規制がなく、州政府レベルではいくつかの規制があるとされる。それらも、事業の届出や手数料の上限を設けるといったこと等であり、法規制の観点から参入障壁は低いと表面的にはみることができる。しかしながら、雇用機会均等委員会（EEOC）、職業安全衛生管理局（OSHA）、全国労働関係委員会（NLRB）における取り扱いからみれば別の姿が浮かび上がる。

1940年代に労働者派遣事業が誕生したときの競合相手は、主としてイタリア移民を搾取することから名称がついたパドローネや民間雇用斡旋所など、労働者から多額の手数料をとるとともに、劣悪な労働を強いてきた業者であった。これらの業者との差別化のうで労働者派遣事業が問われたのは、雇用主としての責任を果たしているかどうかということだった。1950年代の訴訟を通じて、労働者派遣を取り扱う企業の雇用主性が認められた。

1980年代には、景気後退のなかで、パーマネント従業員の数が大きく減少するとともに、派遣労働者が代替要員として活用されるようになる。それから現在に至るまで、一貫して司法の場や雇用差別、安全衛生、労使関係の場で、民間人材ビジネスにかかわる企業が雇用主としての責任を果たすかが問われてきた。この姿勢は、連邦政府と州政府に違いがあるものの、その方向性は同じである。連邦政府は労災保険の加入義務や雇用者責任に関する判例も含めた運用による取り扱いに基づき、人材ビジネスを規制してきた。一方で、州政府レベルでは派遣看護師に関して信任状や健康チェック、犯罪歴の提出や派遣料金に上限を定めるといった規制を加えているところがあるが、これも雇用主責任を果たすためのものである。州政府では、人材ビジネスのうち顧客企業からアウトソースされた従業員を受け入れる PEO（Professional Employer Organizations）事業への規制がもっとも強い。その理由は、労災保険、失業保険に関する雇用主としての責任をきちんと果たしているかどうかはわかりにくいという点によっている。

雇用を軸としたこうした特徴は、近年みられる新しい変化のなかでもみることができる。誤分類（Miss-classification）や共同雇用（Joint Employment）の問題である。

連邦労働省は、誤分類（Miss-classification）を正し、事業主に対して労働者を請負から雇用関係へ切り替える指導を強化している。具体的な方策の一つとして、各州労働省と提携関係を構築しつつある。また、共同雇用の問題では、アウトソースされた従業員の労働条件について、アウトソース元の企業が責任を負うべきとする姿勢をみせはじめ

ている¹。

規制から逃れる目的でグレーゾーンに存在する企業も少なくない。

こうした企業は、労働者から賃金や社会保険料、労災保険の未払いに関して、訴えをおこされることを察知すれば行方をくらましてしまう²。このような企業の事業主は、小規模の事務所で少人数のスタッフにより営業を行っており、派遣労働者として雇用しているのは不法滞在の状態にある外国人労働者であることが多い。現代におけるパドローネもしくは民間雇用斡旋所のような状況である。こうした事業主は、人材ビジネスにかかわる企業がつくる圧力団体であるアメリカ人材派遣協会の会員ではないことがほとんどである。

これらのことを念頭に置いたうえで、現行制度の枠組みについて整理する。

第1節 民間人材ビジネス関連事業の現行制度の枠組み

1. 事業区分

連邦法上に規定が存在していないため、法的な枠組みに基づいた事業区分は存在していない。したがって、ここでは主として人材ビジネスの事業主団体である、アメリカ人材派遣協会（American Staffing Association）による分類を用いることにする³。

(1) 人材派遣（Temporary and Contract Staffing）

従業員を採用、雇用したうえで、補助、補充を目的として別組織に任命するサービスのこと。従業員の欠勤や技術不足、季節労働、特別な任務やプロジェクトなどの目的でも任命する。

(2) 長期派遣（Long Term Staffing）

(1)の人材派遣のうち、高技能、高賃金の専門職・技術職に従事する従業員を採用、雇用したうえで、顧客企業に派遣する。通常は、一人もしくは少数の従業員を派遣する。対象となるのは、情報技術、ヘルスケア、法務、会計といった業種である。

(3) PEO・従業員リース（Employee Leasing）

内国歳入法第414条(n)(International Revenue Code Sec. 414(n))における健康保険、年金等に関する取り扱いで規定されている。PEO(Professional Employer Organizations)

¹ 2015年9月14日に行った連邦労働省賃金時間局 Daniel Weeks (Wage and Hour Specialist, Div. of Communication) 氏へのインタビューに基づく。

² 2015年9月23日シュガー法律事務所、John Philo (Executive Director & Legal Director) 氏へのインタビューに基づく。

³ Edward Lenz, 2015, *Co-Employment, Employer Liability Issues in Third-Party Staffing Arrangements*, American Staffing Association による。

とも称される。人材派遣業と異なり、採用活動は行わない。主として中小企業が人件費削減や、費用効果を高める目的で非中核部門をアウトソースする際に、顧客企業との間で雇用主責任の配分を書面で取り交わす。PEOは、顧客企業の雇用する全体の従業員にかかる人件費とアウトソースする人件費の割合に基づいて契約金を設定する。法的な規制がほとんどない人材派遣や長期派遣とは異なり、PEOには連邦レベルでの内国歳入法のほか、州レベルで雇用保険、年金に関しての雇用主責任のための登録、認可制度が課せられている。

(4) ペイロール (Payrolling)

顧客企業が採用活動を行ったうえで、人材派遣を行う企業に雇用を依頼し、顧客企業の事業に従事するようにそれらの従業員を任命させることをいう。顧客企業が現に雇用している個人を人材派遣企業との雇用関係に切り替えることもペイロールに該当する。たとえば、退職日が決まっている従業員が進行中のプロジェクトに関わっている場合、人材派遣企業に雇用関係を移すことで退職後の混乱を防ぐという場合である。

PEO・従業員リースとの区別は、短期的な業務やプロジェクトであるかどうか、特定の職場における全従業員の実質的な割合を含むかどうか、といったことによって行われる。

(5) 管理サービス (Managed Services)

顧客企業が行う非中核的な周縁業務に関し、オペレーションから監督業務まで、テンポラリーもしくは長期の従業員を派遣することでまるごと請け負うことをいう。たとえば、郵便室や情報処理センター、カフェテリア、庭整備、警備、メンテナンスと清掃などの運営と管理に関する業務のことである。この場合、共同雇用における問題はほとんど発生しない。なぜなら、顧客企業が指揮命令を行うことはめったにないからである。この点で、日々の指揮命令があるPEOとは異なる。

(6) 求人・求職サービス

民間職業紹介と管理職スカウト (Executive Recruiting) がある。求職者と常用フルタイムで働く人材を求める企業との間をつなぐ。日本の職業安定法に該当するような有料職業紹介所について規定している包括的な連邦法はないが、各州 (および一部の都市) が独自に許可等の規制を行っている。許可制をとっている州は43州。料金規制をしている州は35州。一定期間内に理由なく解雇された場合は手数料返納がある州が、マサチューセッツ州、バージニア州、メリーランド州。

(7) テンポラリー・トゥ・ハイヤー (Temporary to Hire)

日本における紹介予定派遣と類似したもの。アメリカでは(1)の人材派遣、(2)の長期派遣の場合、人材派遣企業が当初から採用活動を実施し、その経費が派遣料金にプラスされている。顧客企業と派遣元企業は、労働者を派遣してから一定の期間が経過したのちに、派遣先の顧客企業で常用雇用とすることができる旨の契約を結んでいることが一般的である。契約に記載された期間を経過して常用雇用とする場合に特別の料金は不要。アメリカ人材派遣協会への聞き取りでは、人材派遣業のビジネスモデルは、テンポラリー・トゥ・ハイヤー中心へと移行してきているとのことであった⁴。テンプ・トゥ・パーマ (Temporary to Permanent) とも呼ばれる。人材派遣の一般的なかたちであるため、日本のように部分的に用いられるものではない。顧客企業による人材ビジネス企業への採用活動のアウトソースとみることができる。

顧客企業と派遣労働者の両者が常用雇用への移行に合意した時点で人材派遣企業との雇用関係は終了する。

常用雇用を視野にいれていることから、人材派遣企業と顧客企業との関係はより密接になり、とくに採用活動においては顧客企業の関与の度合いが高まる。また、テンポラリー・トゥ・ハイヤーが人材派遣業のビジネスモデルの中心になることで、求人・求職サービスと同様のサービスを提供していることになり、事業免許など法的規制の問題が大きくなる可能性がある。

(8) 独立請負

人材派遣企業が自ら雇用する派遣労働者ではなく、特定の専門・技術を有する労働者と請負契約を結び、派遣する。この場合、独立請負労働者と契約する企業は、健康保険、年金、労災保険などの支払いを免除されることになるが、そのためには、1986年 Tax Reform Act 第 530 条 § 1706 に基づき国税庁 (IRS) に確かに請負労働であることを証明しなければならない⁵。

(9) その他 (労働者供給事業)

民間人材ビジネスにおける連邦レベルの包括的な法規制が存在しないために、法規制に基づく区分は存在しないが、労働組合が関与する労働者供給事業は存在する。その一つに、政府・労働組合・使用者のパートナーシップでつくられたウィスコンシン地域職業訓練パートナーシップ (WRTP ; Wisconsin Regional Training Partnership) がある。

⁴ 2015年9月13日、アメリカ人材派遣協会 Stephen C. Dwyer (General Counsel) 氏に行ったインタビューに基づく。

⁵ 国税庁ウェブサイト「Independent Contractor (Self-Employed) or Employee?」
<https://www.irs.gov/Businesses/Small-Businesses-&Self-Employed/Independent-Contractor-Self-Employed-or-Employee>

アメリカ労働総同盟産業別組合会議（AFL-CIO）職場民主センター（Center for Workplace Democracy）とウィスコンシン社会・経済戦略センターCOWS（Center on Wisconsin Strategy）が理論的枠組みの構築に参加した。企業と労働組合の壁を超えて人材を移動させるための職業訓練を実施する。このWRTPは人材派遣会社トリアードワークス（Triada Works）を2005年に設立した。派遣した労働者が正規雇用され、見習い訓練制度（Apprenticeship Model）の下で賃金が上昇していくことが目標となっている。

2. 規制の方法

(1) 概要

アメリカの民間人材ビジネスは、ビジネスモデルが誕生した1940年代、企業と労働者の間を仲介する民間雇用斡旋所（Private Employment Agency）との差別化をはかる必要性に迫られた。民間雇用斡旋所は高額の仲介料を設定し、劣悪な労働条件の仕事を経済的に困難な状況にある労働者や移民労働者に紹介することが多くみられた。そのため、行政は事業免許を発行するといった許認可制度をとっていた。民間人材ビジネスは、広くホワイトカラー職一般に事業を拡大することを目的としていたため、従来の民間雇用斡旋所と一線を画すことを試みた。それが、単なる仲介ではなく、実際に労働者を雇用して派遣するというビジネスモデルだった。したがって、1940年代から1950年代にかけて、従来の民間雇用斡旋所とは異なるということ、つまりは労働者の雇用主であるかどうか、行政側による規制の争点になったのである。その是非はもっぱら判例によって行われることになった。

ア. 判例および国税庁規則

1955年にはネブラスカ州対マンパワー・オマハ事件(State v. Manpower of Omaha, 73 N.W.2d 692 (Neb. 1955))において、ネブラスカ州最高裁判所はマンパワー社が実質的に民間雇用斡旋所と同じであるとした。同様の裁定はニュージャージー州でも行われている(Manpower, Inc. of New Jersey)。一方、翌1956年には、フロリダ州産業委員会対マンパワー・マイアミ事件(FLORIDA INDUSTRIAL COM'N v. Manpower, Inc. of Miami, 91 So. 2d 197 (Fla. 1956))において、フロリダ州最高裁判所は、マンパワー社に雇用主としての実態があるとした。法廷の間ではこれ以降も何度も人材派遣企業が雇用主としての実態があるかどうかについて争われることになった。こうした状況のなかで、実態として雇用主の実態があるとされるようになったのは、1951年に国税庁(IRS)が雇用にかかわる税を人材派遣企業から徴収するように規則を制定してからである⁶。

⁶ Gonos (1998).

整理すれば、アメリカの民間人材ビジネスは、雇用主の実態があるかどうかという判例にあわせて、国税庁による雇用に関わる税の徴収から、実質的に雇用主であるとの判断がされるようになってきたのである。

イ. 公正労働基準法と共同雇用

1938年公正労働基準法(Fair Labor Standard Act of 1938)下の連邦規則集(29 C.F.R. § 791.2)は、共同雇用(Joint Employment)に関する雇用主の義務について定めている。連邦労働省は1968年の意見書において、人材派遣業に上記連邦規則の適用を促した。意見書は、労働時間の記録と残業代の支払いについて述べており、人材派遣企業と顧客企業の双方が記録をとることを求めている。近年では、連邦労働省賃金時間局は、積極的な事業所の査察による未払い賃金の摘発を行うようになってきている⁷。

連邦法である公正労働基準法の効力をより高めるために、州ごとに個別の法令を定める動きも進んでいる。マサチューセッツ州の **An Act Establishing a Temporary Workers Right to Know** および、カリフォルニア州の **Wage Theft Prevention Act** がそれである。前者が2013年、後者が2012年の実施となっている。どちらの法も、人材派遣企業が顧客企業で働く派遣労働者に対して、書面で必要な情報を伝えることを義務付けている。それは、職務内容、時給、給与支払日、始業・就業時間、雇用期間、事業所名のほか、労災保険に関する情報などである。これらは、労働者に対して人材派遣会社との間に雇用関係があることを確認するとともに、賃金未払いや過重労働の発生を未然に防ぐものである。

ウ. 健康保険・年金・育児介護

健康保険と年金の分野では、医療保険制度改革法(通称オバマケア、**The Patient Protection and Affordable Care Act**)が事業主に対して、従業員へ健康保険を提供するか、もしくはペナルティとして税金を政府に納めることを定めている。一部の例外を除き、健康保険および年金制度を従業員向けに整備するように義務付けてはいない。だが、ここでも税金の観点からみれば、顧客企業がアウトソースした部門や解雇した従業員の雇用を人材派遣企業にうつす **PEO** の場合、内国歳入法第414条(n) (**International Revenue Code Sec. 414(n)**)に基づき、その従業員が一定の条件を満たせば、顧客企業に提供している健康保険、年金等の制度に加えなければならないとしている⁸。

育児介護休業法 (**The Federal Family and Medical Leave Act of 1993**) においても内

⁷ Press Release of the United States Department of Labor, Wage and Hour Division, Release No. 13-662.

⁸ この件で争われたのが **The Vizcaino v. Microsoft Corp.** 173 F.3d713 (9th Cir. 1999)。マイクロソフト社で働く派遣労働者と請負労働者がともに、内国歳入法第414条(n)の適用となる **Common Law** 上の雇用労働者と認定され、マイクロソフト社の正規従業員と同じ健康保険、年金制度の適用を命じた。

国歳入法第 414 条 (n) と同様の条件および、50 人以上の事業所に対して適用が義務付けられているほか、自宅から 75 マイルを超えて労働者を派遣することが規制されている。

エ. 雇用機会均等法 (Equal Employment Opportunity Laws)

公民権法第 7 編 Title VII of the Civil Rights Act (1964 年) に基づく差別の禁止義務は、共同雇用者としての人材派遣企業と顧客企業の双方に適用される。雇用機会均等法では、実質的な雇用関係の有無をもって訴えを退けることがある。したがって、雇用主であることを拠りどころとして民間職業紹介所との差別化をはかってきた人材派遣企業にとっては、雇用機会均等法の適用下にあることが望ましい。

オ. 労使関係

派遣先の顧客企業に労働組合が組織されている場合、派遣労働者がその労働組合の交渉単位に加わることができるとの判断を、全国労働関係委員会 (NLRB) が 1973 年に提示した⁹。同様の事例は、1990 年と 2000 年、2004 年にみることができる¹⁰。その場合の判断基準は、顧客企業の従業員との利害の一致 (Community of Interest) の有無である。

カ. 安全衛生

連邦職業安全衛生法 (Federal Occupational Safety and Health Act) の運用において、人材派遣企業と顧客企業のどちらが安全衛生に関する責任があるかが、1970 年代に問題となり、1970 年代後半、人材派遣企業が顧客企業で働く派遣労働者の安全衛生上の責任があるとする決定を労働安全衛生局 (OSHA) が行った。それに基づき、人材派遣企業は、自らが雇用する派遣労働者を顧客企業に派遣している場合、労災保険の掛け金を負担することが義務付けられている。労災保険は州ごとの労災補償法に基づき、強制加入が原則となっている。顧客企業にとっては、労災に関するリスクを人材派遣企業に移管することができる一方で、人材派遣企業にとっては大きな負担となっている。アメリカ人材派遣協会へのインタビューでは、管理監督者の立場となる人材派遣企業は、顧客企業から物理的に離れているため、労災保険の負担料率が通常の雇用主よりも高めに設定されているとのことである¹¹。

(2) 州法による規制

これまでみてきたように、連邦レベルでは、事業運営に関する個別の法規制は存在し

⁹ Greenhoot Inc, 205 N.L.R.B. 250 (1973).

¹⁰ Lee Hosp., 300 N.L.R.B. 947 (1990), M.B.Strugis Inc., 331 N.L.R.B. 1298 (2000), H.S. Care L.L.C. ,343 N.L.R.B. 659 (2004).

¹¹ 2015 年 9 月 13 日アメリカ人材派遣協会 Stephen C. Dwyer (General Counsel) 氏に行ったインタビューに基づく。

ていないものの、判例、国税庁規則、医療保険制度改革法、内国歳入法、育児介護休業法、雇用機会均等法、公民権法、全国労働関係委員会、連邦職業安全衛生法などにより包括的な規制が行われている。これらの規制は、環境に応じてその都度変化してきている。その根幹は、民間人材ビジネスが民間雇用斡旋所とは一線を画し、労働者の雇用主としての責務を果たすかどうかということにある。

この点に関し、州レベルでは、いくつかの州で連邦レベルの指針をより明確化する目的で法制化がなされている。

ア．人材派遣企業に対する規制

(ア) 登録制、保証金

登録制：マサチューセッツ州、ニュージャージー州、ノースカロライナ州

保証金：ロードアイランド州

(イ) 知る権利法 (Right to Know)、賃金支払い法 (Wage Payment Act)

カリフォルニア州、イリノイ州、マサチューセッツ州、ニューヨーク州、ロードアイランド州

(ウ) 日雇い派遣

技術が必要な業務ではない日雇いに特化することを明記¹²：アリゾナ州、フロリダ州、ジョージア州、ニューメキシコ州

登録制：イリノイ州

許可制：テキサス州

(エ) ヘルスケア人材派遣業に関する規制

看護師ほか：カリフォルニア州、コネチカット州、コロンビア特別区、イリノイ州、ケンタッキー州、メイン州、マサチューセッツ州、ミネソタ州、ノースカロライナ州、ワシントン州

ヘルスケア全般：フロリダ州、メリーランド州、ネバダ州、ニュージャージー州

イ．PEO・従業員リース (Employee Leasing) に関する規制

(ア) 許可制

アラバマ州、アリゾナ州、アーカンソー州、フロリダ州、ジョージア州、アイダホ州、イリノイ州、インディアナ州、メイン州、ミシガン州、ミネソタ州、モンタナ州、ネ

¹² 熟練労働者の職を侵食しないことが目的。

ブラスカ州、ネバダ州、ニューハンプシャー州、ニューメキシコ州、ニューヨーク州、オハイオ州、サウスカロライナ州、テネシー州、テキサス州、ユタ州、バーモント州、ウェストバージニア州

(イ) 登録制

コロラド州、コネチカット州、ハワイ州、ケンタッキー州、ルイジアナ州、ニュージャージー州、ノースカロライナ州、オクラホマ州、オレゴン州、ロードアイランド州、バージニア州、ウィスコンシン州

(ウ) 特定労災補償法を持つ州

アーカンソー州、フロリダ州、アイダホ州、イリノイ州、ケンタッキー州、ルイジアナ州、メイン州、マサチューセッツ州、ミネソタ州、ミズーリ州、モンタナ州、ネブラスカ州、ネバダ州、ニューハンプシャー州、ニュージャージー州、ニューメキシコ州、ニューヨーク州、ノースダコタ州、オクラホマ州、オレゴン州、ロードアイランド州、サウスカロライナ州、テネシー州、テキサス州、ユタ州、バーモント州、バージニア州、ワシントン州、ウェストバージニア州、ウィスコンシン州

(エ) 特定失業保険法を持つ州

アラバマ州、アリゾナ州、アーカンソー州、カリフォルニア州、コロラド州、デラウェア州、フロリダ州、ジョージア州、アイダホ州、イリノイ州、インディアナ州、アイオワ州、カンザス州、ケンタッキー州、ルイジアナ州、メイン州、メリーランド州、マサチューセッツ州、ミシガン州、ミネソタ州、ミシシッピ州、ミズーリ州、モンタナ州、ネブラスカ州、ネバダ州、ニューハンプシャー州、ニュージャージー州、ニューメキシコ州、ニューヨーク州、ノースダコタ州、オハイオ州、オクラホマ州、ロードアイランド州、サウスカロライナ州、テネシー州、テキサス州、ユタ州、バーモント州、ワシントン州、ウィスコンシン州、ウェストバージニア州

ウ. 求人・求職サービスに関する規制

日本の職業安定法に該当するような有料職業紹介所について規定している包括的な連邦法はないが、各州（一部都市）が独自に許可等の規制を行っている。許可制をとっている州 43 州、料金規制 35 州、一定期間内に理由なく解雇された場合は手数料返納がある州は、マサチューセッツ州、バージニア州、メリーランド州。

3. 規制自由化の過程

民間人材ビジネスに関する個別法を持たないアメリカでは、法改正等により規制自由

化を進めるといふ方向が存在しない。しかし、実態面としては大きな変化が ICT の進展等によりおきている。IT 革命は企業間の水平方向の連携を促進し、知の集積による新しい価値の創造が進めた。同時に、非中核部門をアウトソースする垂直方向の連携も進んだのである。そこに民間人材ビジネスの市場規模の拡大も重なっている。

もとより、アメリカにおける民間人材ビジネスに関する規制は、雇用主としての責務に関する判例および包括的な制度と運用に基づくものだった。それぞれの制度や運用は規制自由化よりもむしろ、変化に即して規制を強化する方向で推移しているといつてよい。それは、公正労働基準、健康保険・年金・育児介護、労使関係、労災補償の場面で顕著である。

第2節 現行の法制度に対する業界団体や労使の見解と法制度改正の動向

1. 法改正の議論

民間人材ビジネスに関する個別法がないことから、法改正の議論は、包括的な制度や運用をどのように行うかということに向かう。

近年でもっとも大きなトピックは、ICT を活用した新しい働き方や、アウトソースされた非中核部門で働く労働者が実質的に雇用の状態にあるにもかかわらず請負とされているといった誤分類 (Missclassification) の状況を正すために、どのように規制を強化するかということである。

前者の代表例は、スマートフォンのアプリケーションを使ったタクシー配車サービス、ウーバー (UBER Technology Inc.) によって乗客を紹介されるタクシー運転手がウーバーと雇用関係があるかどうかという問題である。もしも雇用関係があれば、タクシー運転手が必要とする経費や年金、健康保険といった社会保障のほか、最低賃金などの適用を受けるだけでなく、運転手が労働組合を組織して団体交渉を行うこともできる。カリフォルニア州の労働委員会は、ウーバーの下でサービスを提供していたタクシー運転手がウーバーと雇用関係があったとする判断を 2015 年 6 月 3 日に下し、一人のタクシー運転手が負担した 2 カ月分の走行距離に応じた経費と高速道路通行料、4,152 ドルを支払うようウーバーに命じた¹³。

PEO にあたる事業を請け負う企業で働く労働者が請負とされる誤分類の問題も起きている。カリフォルニア州でアマゾン・プライム・ナウ (Amazon Prime Now) の配達を担当していた元運転手は、アマゾンおよび配達会社スクービーズ (Scoobeez Inc.) に対し、2015 年 10 月 27 日にロス・アンジェルス郡高等裁判所に集団訴訟を起こした。雇用関係であれば雇用主が支払うガソリン代や車両代金、車のメンテナンス代、有料道路通行料、自動車保険等の支出が、請負では自己負担となる。アマゾンは配達業務をスク

¹³ ウーバーは、労働委員会の判断を不服として連邦地方裁判所に訴訟を起こしている。

ービーズに委託するとともに、運転手をスクービーズとの請負契約とした。運転手は 1 時間あたり 11 ドルの報酬と顧客からのチップを受け取る。ここから自己負担額を減じた場合、カリフォルニア州が定める最低賃金である時給 9 ドルを下回ることもある。アマゾン・プライム・ナウのサービスは、スマートフォンのアプリケーションで受け付けた注文を 1 時間もしくは 2 時間以内に顧客に配送するものである¹⁴。

こうした問題を防ぐために、連邦労働省は、各州の労働省と情報共有に関する覚書を結ぶようになってきているほか、監督官による取り締まりも強化している。

州レベルの規制強化も始まっている。2015 年 9 月 11 日に市議会で可決したロス・アンジェルス市「賃金未払い取締り条例 (Wage Theft Enforcement Ordinance)」(The Fair Day's Pay Act, SB 588) は、賃金や残業代の未払いやチップを分配しなかった等の不正を働いた事業主のほか、不正を働く下請企業に業務を委託する元請企業に不正が確認された場合、未払い賃金の支払いのほか、事業継続のために 5 万ドルから 15 万ドルの範囲で保証金の支払いを義務付けている¹⁵。

連邦レベルでは取締りを強化、州・市レベルでは規制を強化する方向での法制度の策定が今後も進むと思われる。

2. 諸外国の制度の長所・短所

アメリカの民間人材ビジネスをめぐる法制度の特徴は、連邦レベルでは、個別法によらず判例や包括的な法制度やその運用によっていることである。長所としては、さまざまな方向から、民間人材ビジネスにかかわる企業に対して、雇用主としての責任を求めることが可能ということがあげられるだろう。

一方、短所としては、PEO をのぞき人材派遣企業を許可・登録する連邦法がなく、州法においてもわずかに留まることがあげられる。この場合、人材派遣企業が雇用主としての責務を果たしているかどうかは、関連する法・制度の運用に任されることになる。それは、内国歳入法や公正労働基準法、健康保険・年金・育児介護、労使関係、労災補償など、各種法制度を遵守しているかどうかということであり、法令違反があった場合に事後的に取り締まるということにならざるを得ない。不正を働く企業の調査には、人員と予算をかけることが必要であるとともに、企業側が調査に気がつけば、看板をかけた別企業名に変わってしまうことも珍しくない。ロス・アンジェルス市の条例は

¹⁴ このサービスを展開するために、アマゾンはカリフォルニア州でスクービーズなど複数の企業に配達業務を委託している。運転手は、アマゾンとスクービーズ両社のロゴが入った身分証とアマゾン・プライム・ナウの制服を支給されるとともに、勤務時間や運行ルート等の指示など両者の指揮命令下にある。そのため、不当に請負労働者に誤分類(Missclassification)されていると労働者側が主張し、雇用関係にあるならば手にするはずの残業代や自己負担金の弁済を求めた。

¹⁵ 連邦労働省が委託した調査結果(Eastern Research Group, Inc. (ERG), 2014, *The Social and Economic Effects of Wage Violations: Estimates for California and New York*.)によれば、カリフォルニア州で最低賃金違反の状態にある労働者数は、最大で週当たり約 37 万人、未払い額は最大で年間 15 億ドルにのぼる。連邦労働省が 2012 年に実際に回収できた未払い賃金は、全米で総額 2 億 8000 万ドルにとどまる。

こうした責任逃れを防止する措置が織り込まれているが、全米レベルでいうとまだ一般的なものではない。ICTの進展による新しいビジネスモデルの誕生や、非中核部門のアウトソースによる垂直方向の連携が拡大するなかで、各種法制度の遵守を事後的に取り締まるという方法では限界があるといえよう。

第3節 その他（日本の現行制度と諸外国の制度の類似点・相違点）

1. 職業紹介事業実施における制約

民間雇用斡旋所（Private Employment Agency）事業の運営には、州法レベルで登録・許可が必要という点で日本と類似する。ただし、アメリカにおける民間人材ビジネス、とくに人材派遣業は、民間雇用斡旋所との差別化のために、派遣労働者の雇用主としての責任を負うというかたちでの発展を遂げてきたという歴史的背景がある点が日本と異なる。

2. 複合的な事業を実施する場合の制約

複合的な事業を実施する場合に制約があるわけではなく、人材派遣企業の雇用主としての責任が曖昧になりやすいPEOや、職种的な制約がある日雇い労働、ヘルスケアにおける人材派遣について、雇用主責任を明確化するための州レベルの規制がある。

【参考文献】

- Barker, Kathleen and Christensen, Kathleen, Ed. 1998, *Contingent Work, American Employment Relations in Transition*, ILR Press.
- Eastern Research Group, Inc. (ERG), 2014, *The Social and Economic Effects of Wage Violations: Estimates for California and New York*.
- Gonos, George, 1998, The Interaction between Market Incentives and Government Actions, in *Contingent Work, American Employment Relations in Transition*, ILR Press.
- Larson, Erik, 2015, McDonald's Must Turn Over More Documents to NLRB, *Daily Labor Report*, Oct.30, 2015.
- Lenz, Edward A.2015, *Co-Employment, Employer Liability Issues in Third-Party Staffing Arrangements*, American Staffing Association.
- Nagele-Piazza, Lisa, 2015, Amazon Faces Delivery Driver's Wage & Hour Class Action, Oct.28, 2015.
- Nagele-Piazza, Lisa, 2015, "FedEx Agrees to \$228 Million Settlement of California Drivers 'Misclassification Claims'", *Daily Labor Report*, Jun. 15, 2015.
- Snyder, Jim, 2015, "Uber Litigation Spotlights Challenge: When Are Workers

Considered Employees", *Daily Labor Report*, Jun. 24, 2015.

小鳥典明、藤川恵子(2006)「派遣労働を中心とした規制改革と人材ビジネスの日米比較」,

『日本経済研究』 No.53 , 2006. 1.

関口定一(2012)「読書ノート『テンプ・エコノミー』(エリン・ハットン著)ーアメリカ

カ労働者派遣産業のマーケティング戦略と『雇用』・『雇用主』『大原社会問題研究所雑誌』 No.646.

労働政策研究・研修機構(2011)『欧米における非正規雇用の現状と課題ー独仏英米をとりあげてー』資料シリーズ No.79 労働政策研究・研修機構.

