



第14回：雇用形態 - 従業員と独立請負人：

CA Assembly Bill 5 (AB 5) - Employee & Independent Contractor

共和党と民主党の間で行われていた新型コロナウイルス対策の追加法案についての話し合いが、膠着状態となったまま国会は一時休暇に入りました。その間の応急処置として従業員分の給与税の源泉徴収の延期などの大統領令が出されたものの、その有効性は疑問視されており、米国経済の回復は未だに足踏み状態が続いています。そのような状況の中、カリフォルニア(CA)州で今年1月から施行されている Assembly Bill 5 (通称 AB5)という法律に基づき、CA州がライドシェアサービスの大手企業である Uber と Lyft の両社に対して起こしていた訴訟の行方に、現在大きな関心が寄せられています。

CA Assembly Bill 5 (AB5) の内容

AB5 は、CA 州の企業が労働者を従業員と独立請負人のどちらに分類すべきか決定する指標を明確にするもので、2019年9月に成立し、2020年1月から施行されています。AB5 では **ABC テスト**と呼ばれる以下の3つの条件を規定し、労働者の雇用条件や労働環境が**全ての条件**を満たさない場合は、独立請負人ではなく従業員として分類することを求めています。

- A. 労働者は業務を遂行する際に、雇用主の管理や指揮下でない
- B. 労働者は雇用主の主体となる業務(本業)を請け負っていない
- C. 労働者は従事している業務と同じ性質の独立した取引、職業、ビジネスを習慣的に行っている

AB5 は、企業が本来であれば従業員として雇用されるべき労働者を独立請負人として扱うことによる諸税金の納付を含めた様々な雇用主としての責任から逃れることを取り締まり、労働者が得べき権利を保護する目的があります。(なお今回のニュースレターでは、主にライドシェアやデリバリーのアプリを使ったギグワーカーに焦点を当てていますが、AB5 が規制する業種はこれら限定ではなく、多くの業種に及びます)

従業員と独立請負人の違い

雇用形態が従業員か独立請負人かによって、雇用主の責任に関し、主に以下のような違いがあります。

	従業員 (Employee)	独立請負人 (Independent Contractor)
雇用法の適用	州や連邦の雇用法と労働法によって保護	雇用法や労働法による保護はなし
社会保障保険	雇用主が Social Security と Medicare tax の半分 (Employer portion) を負担	労働者が Social Security と Medicare tax の全額を負担
税金関連の書類	雇用の際: W-4 を提出 Tax filing Document: 雇用主が W-2 を発行	雇用の際: W-9 を提出 Tax filing Document: 雇用主が 1099-NEC を発行 (年間 \$600 以上の支払いがあった場合)
失業保険税	雇用主が負担 (雇用の際には政府機関に報告が必要)	無し (CARES 法による Pandemic Unemployment Insurance は例外)
労災保険	雇用主が負担	無し
業務上発生した経費	従業員が業務上必要な経費を立て替えた場合は、雇用主が返済する (例: ガソリン代など)	業務上で起きた経費は全額労働者が負担

このように従業員と独立請負人の場合では、労働者が受けられる権利等に大きな違いがあります。CA 州が Uber/Lyft に対して起こした訴訟では、両社が AB5 の B の条件に特に違反しているとして、独立請負人として扱っているドライバーを従業員に再分類することを求める仮命令が、8 月 10 日に出されました。これに対し両社は、直ちに仮命令の緊急猶予を求めて控訴し、裁判所に認められたため、控訴審が決するまでは差し当たりドライバーを独立請負人として扱うことが認められています。

Uber/Lyft の反応

Uber は以前から、Uber はあくまでドライバーと乗客をつなぐプラットフォームを提供するテクノロジー企業であり、ドライバーは Uber の本業を行っていないと主張していました。ひとまずは現状のまま CA 州で事業を続けられることになった両社ですが、AB5 によりビジネスの存続自体が危うい状況が続いています。この緊迫した状況の中、Uber の CEO であるコスロシャヒ氏がニューヨークタイムズ紙で記事を執筆するという大胆な手に出ました。記事の中で氏は、ドライバーの雇用形態を従業員に変えた場合は、雇用できるドライバーの数は激減し、サービスを提供できる地域は限られ、ドライバーは最大のメリットである自由で柔軟な現在の労働スケジュールを失うことを訴え、一方で現状は独立請負人への補償が少なすぎると認めました。その上で、従業員か独立請負人のどちらかを選ばなければいけない現在の雇用システムは時代遅れで不公平だとし、ギグワーカーには第 3 の道があるべきだと主張しました。

第 3 の道とは？ - Prop 22

コスロシャヒ氏が話題にした第 3 の道とは、CA 州で今年 11 月に行う住民投票にかけられる予定の Prop 22 という法案です。Prop 22 は、アプリケーションを通じてライドシェアやデリバリーサービスを行うドライバーを AB5 から除外し、個人請負人として働くことを選ぶ権利を保護するものです。Prop 22 の推進団体のウェブサイトによると、Prop 22 は個人請負人が柔軟に働く権利を維持した上で、一部燃料費の返金や、最低給与の保証、限定的な福利厚生を提供などを約束しています。Prop 22 には、Uber、Lyft に加え DoorDash などの類似した業態であるデリバリーサービス大手企業も含め、そのキャンペーンに合計 1 億 1 千万ドルが投入されたと言われており、Prop 22 に反対するカリフォルニア州労働者連盟は、この法案はこれらの企業が労働者への責任や義務から逃れるために作ったもので、ドライバーやその家族は守られないと批判しています。

今後の動向

コロナウィルスの拡大による経済の停滞が続き、失業率も未だ 10%を超えている中、ギグワークにより生活を支えている CA 州民が多くいることは想像に難くありません。自分のスケジュールに合わせ単発の仕事を行えるプラットフォームは、非常事態の最中の貴重な収入源と言えます。一方で、本来であれば従業員であるべき労働者を独立請負人として維持することで、福利厚生や最低賃金、労災保険や失業保険などの様々な責任を回避しようとしている企業があるのも事実です。ギグワーカーの中でも、安定と保護を求める AB5 賛成派と、柔軟性と働きやすさを求める Prop22 賛成派に分かれており、政治家や経済学者も巻き込んだの白熱したキャンペーンが行われています。CA 州に続き AB5 と同様の法案を検討している州も既に出てきているため、CA 州民による 11 月の住民投票の結果は、今後のギグワーク市場に大きな影響を与える重要なものになりそうです。

By 秋保 絵美子

Fair Consulting USA Inc.

Los Angeles Office

www.faircongrp.com © 2020 Fair Consulting Group All rights reserved.

JAPAN - Tokyo, Osaka, Nagoya, Fukuoka / CHINA - Shanghai, Suzhou, Shenzhen, Beijing / HONG KONG - Hong Kong / VIETNAM - Hanoi, Ho Chi Minh / SINGAPORE - Singapore / INDIA - Gurgaon, Chennai, Bangalore / TAIWAN - Taipei / INDONESIA - Jakarta / THAILAND - Bangkok / MALAYSIA - Kuala Lumpur / PHILIPPINES - Manila / MEXICO - Leon / AUSTRALIA - Melbourne / GERMANY - Munich, Düsseldorf / USA - New York, Los Angeles

お問い合わせ

Fair Consulting USA Inc.

21250 Hawthorne Blvd, Suite 500, Unit #48, Torrance, CA 90503

Tel: +1-310-792-7059

◇ 涌井 正晴

Email: ma.wakui@faircongrp.com

「FCG アメリカ ニュースレター」本文の内容の無断での転載、再配信、掲示板の掲載等はお断りいたします。

「FCG アメリカ ニュースレター」で提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用ください。フェアコンサルティンググループでは、できる限り正確な情報の提供を心掛けておりますが、「FCG アメリカ ニュースレター」で提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、フェアコンサルティンググループ及び執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。