

→ ホーム

→ ニュース&イベント

→ アメリカ就職成功者談

→ ちょっとJobログ

ご登録

企業様へ

連載 『第4回 なぜリーダーは不足しているのか?』

もっと見る

アメリカ市場進出支援事業
エージェント・サービス



ニュース&イベント News&Events



Newsletter 2014年1月号 従業員 v. Independent Contractor

1. それぞれのメリットとデメリット

米国に進出した日本企業はビジネスが軌道に乗ると、まもなく人（以下、ワーカー）の採用を検討し始めることになる。そういったとき、従業員あるいはIndependent Contractorのどちらを雇ったほうがよいのか、といった相談を受けることがよくある。まず、それぞれのメリットとデメリットについて考えてみよう。

まず従業員を雇うことのメリットには次のようなものがある。従業員はIndependent Contractorと比べて会社へのロイヤリティを持つだろうことが期待できる。会社の成長のことも考えて一所懸命に働いてくれるはずだ。また会社のオペレーションが小さくれば一人の従業員に複数のタスクをアサインしてもよいだろう。例えば実際に私のクライアント企業のケースでも、経理担当者が法務担当者も兼ねていてわれわれ弁護士とのやりとりの窓口になっていることも多い。

次に従業員を雇うことのデメリットには次のようなものがある。従業員を雇うことになれば当然その従業員に給与を支払い、また健康保険等のベネフィットを提供しないといけない。また従業員のためのオフィススペースを借りたり、オフィス家具や備品等を購入したりするのもお金はかかる。また、常に従業員がいれば従業員に指示を与えたり管理監督をしたり時間が増え、つまり管理職としての仕事に費やす時間が増え、本業にとって大切な時間、例えばビジネスプランを作成したり顧客と接したりする時間が減ることになる。

一方Independent contractorを雇うことのメリットには次のようなものがある。Independent ContractorにはそのIndependent Contractorが行った業務の対価を支払えばよく、雇用者として給与を支払うわけではないので雇用税を支払う必要がなく、また健康保険等のベネフィットを負担する必要もない。また必要な業務が発生したときにフレキシブルにすでに業務を行う能力のあるIndependent Contractorを雇うことができるので、従業員の教育にかかるコストやスローシーズンに余剰人員を抱えることによるコストが発生しない。

またIndependent contractorを雇うことのデメリットには次のようなものがある。会社はIndependent Contractorに対して人事権を持たないので、Independent Contractorが頼んだ仕事に100%コミットしてくれるか分からず、例えばIndependent Contractorが他社のプロジェクトを優先してしまうこともある。また固定の給与と支払いが発生しない一方で、業務が発生するごとにIndependent Contractorへの業務の対価の支払いが発生するので会社のコストが安定しない。

2. 自分が雇うワーカーが従業員なのか、あるいはIndependent Contractorなのかについての判断基準

会社は、雇うワーカーを従業員とするかあるいはindependent contractorとするかを自社の都合によって恣意的に決めることは出来ない。

<判断基準>

ワーカーがどのようにアサインされた業務を進めるか、業務にどれくらいの時間をかけるか、業務を行うにあたりどのような出費をするかといったことについて、会社側が指示したりコントロールしたりすることができるか、といったことを踏まえてその判断をしなければいけない。例えばIRSは、行動のコントロールの有無、金銭上のコントロールの有無、会社とワーカーの関係の3つを判断基準とされている。

過去の記事

- ▶ Newsletter2014年7月号 連載 『第4回 なぜリーダーは不足しているのか?』
- ▶ Newsletter2014年6月号 Eビザカテゴリーを探る
- ▶ Newsletter 2014年5月号 Local法や各業界に特化した労働法の遵守
- ▶ Newsletter 2014年4月号 H-3ビザ - 研修プログラム
- ▶ Newsletter 2014年3月号 連載 『第3回 フィードバックの効用』
- ▶ Newsletter 2014年2月号 H-1B雇用者のご計画 H-1Bビザのシーズン（2015年度）
- ▶ Newsletter 2014年1月号 従業員 v. Independent Contractor
- ▶ Newsletter 2013年12月号 雇用開始から3ヶ月間“At-will”の相反性
- ▶ Newsletter 2013年11月号 管理職の問題解決と人事の役割
- ▶ Newsletter 2013年10月号 陪審員出廷義務
- ▶ Newsletter 2013年9月号 連載 『第2回 Reference Interview』
- ▶ Newsletter 2013年8月号 人事対策不足に潜む”大丈夫ではない”リスク
- ▶ Newsletter 2013年7月号 連載 『第1回 Role Matching』
- ▶ Newsletter 2013年6月号 職場の仲裁制度
- ▶ Newsletter 2013年5月号 アメリカのビジネスで競業禁止契約を活用しなければならない理由
- ▶ Newsletter 2013年4月号 発展的解雇
- ▶ Newsletter 2013年3月号 労務紛争についてのよくある誤解
- ▶ Newsletter 2013年2月号 社員リテンション 2013
- ▶ Newsletter 2012年1月号 労務紛争での仲裁活用のメリットと留意点
- ▶ Newsletter 2012年12月号 オバマケアと在米日系企業
- ▶ Newsletter 2012年11月号 採用決定における隠れたバ

つまり会社側がこれらについて指示したりコントロールしたりすることができる関係であれば従業員として扱わなくてはならず、independent contractorとして扱ってはいけないということ。逆に、会社がワーカーに仕事の成果や結果だけを求め、その成果を出すための手法やプロセスなどがワーカーに任されていて、会社がワーカーに成果の対価を支払っているような場合はindependent contractorとして扱ってよいことになる。なお会社側あるいはワーカー側どちらからも連邦雇用税および所得税上の目的からForm SS-8をIRSにファイルし、対象ワーカーが従業員なのかあるいはindependent contractorなのか判断を求めることが出来る。ただしその判断結果が出るのには数か月かかることがあるのであまり実用的ではないかもしれない。

3. 間違った扱い（misclassification）をしたらどうなるのか

一般的には、会社がワーカーを本来従業員として扱うべきなのにindependent contractorとして扱ってしまっていることが多い。やはり、コスト負担を抑えたい、従業員の採用をなるべく控えて会社を身軽にしておきたいということのようだ。しかし、本来従業員として扱うべきワーカーをindependent contractorとして扱っていると、後日IRSから雇用税の支払い義務や罰金、ペナルティが課されることになる。とくに最近、各州の税務当局はこの調査に力を入れている。立場の弱いワーカーの権利を守ることに加えて、税収を増やしたいということもその目的にあらう。また注意しなくてはいけないのは、会社がワーカーとの間で、Independent Contractor Agreementを取り交わしていても、業務の実態が従業員としてのものであれば、misclassificationをしていたとして、雇用税やペナルティが課せられるということ。ワーカーがIndependent Contractorとして扱われることに契約書にて同意していたから、という言い訳は成立しないのだ。

（注）上記は一般的な情報提供のみを目的とするものであり、宣伝・広告、顧客の獲得、リーガルアドバイスの提供を目的としたものではないことにご留意ください。

大橋&ホーン法律事務所
大橋 弘昌/パートナー

イアス：あなたの組織へのリスクとは？

- ▶ Newsletter 2012年10月号 人材確保が難しい職務の募集
- ▶ Newsletter 2012年9月号 スペシャリストであるローカル社員を管理するためには？ ジャー
- ▶ Newsletter 2012年8月号 ソーシャルメディアがもたらすチャンスとチャレンジ
- ▶ Newsletter 2012年7月号 優秀な社員の離職を防ぐ4つのポイント
- ▶ Newsletter 2012年6月号 トレーニングの重要性：セクハラ防止トレーニング
- ▶ Newsletter 2012年5月号 新入社員の受け入れとオリエンテーション
- ▶ Newsletter 2012年4月号 新規マネージャーのための採用プロセス
- ▶ Newsletter 2011年12月号 2012年 給与上昇予測
- ▶ 創立10周年企画 抽選券付ホリデーカード
- ▶ Newsletter 2011年10月号
- ▶ Newsletter 2011年9月号
- ▶ Newsletter 2011年8月号
- ▶ Newsletter 2011年3,4月号
- ▶ Newsletter 2011年1,2月号 妊娠者に対する差別
- ▶ Newsletter 2010年12月号 給与上昇予算
- ▶ Newsletter 10年9月10月 合併号
- ▶ Newsletter 10年8月 II
- ▶ Newsletter 10年8月 I
- ▶ Newsletter 10年7月
- ▶ Newsletter 10年6月
- ▶ Newsletter 10年5月 試用期間および任意雇用のステータス
- ▶ Newsletter 10年4月 Part II
- ▶ Newsletter 10年4月 Part I
- ▶ Newsletter 10年3月
- ▶ Newsletter 10年2月
- ▶ Newsletter 10年1月
- ▶ Newsletter 09年11/12月
- ▶ Newsletter 09年10月
- ▶ Newsletter 09年9月
- ▶ Newsletter 09年7/8月
- ▶ Newsletter 09年4/5月
- ▶ Newsletter 09年6月
- ▶ インフルエンザへの対処
- ▶ 11/4/09 第13回 人事関連セミナー
- ▶ 06/08/09 第12回 人事関連セミナー
- ▶ 2月・3月合併号ニュースレター
- ▶ ご参加有難う御座いました!! 無料人事セミナー・レポート
- ▶ 8月・9月合併号ニュースレ