

Works University

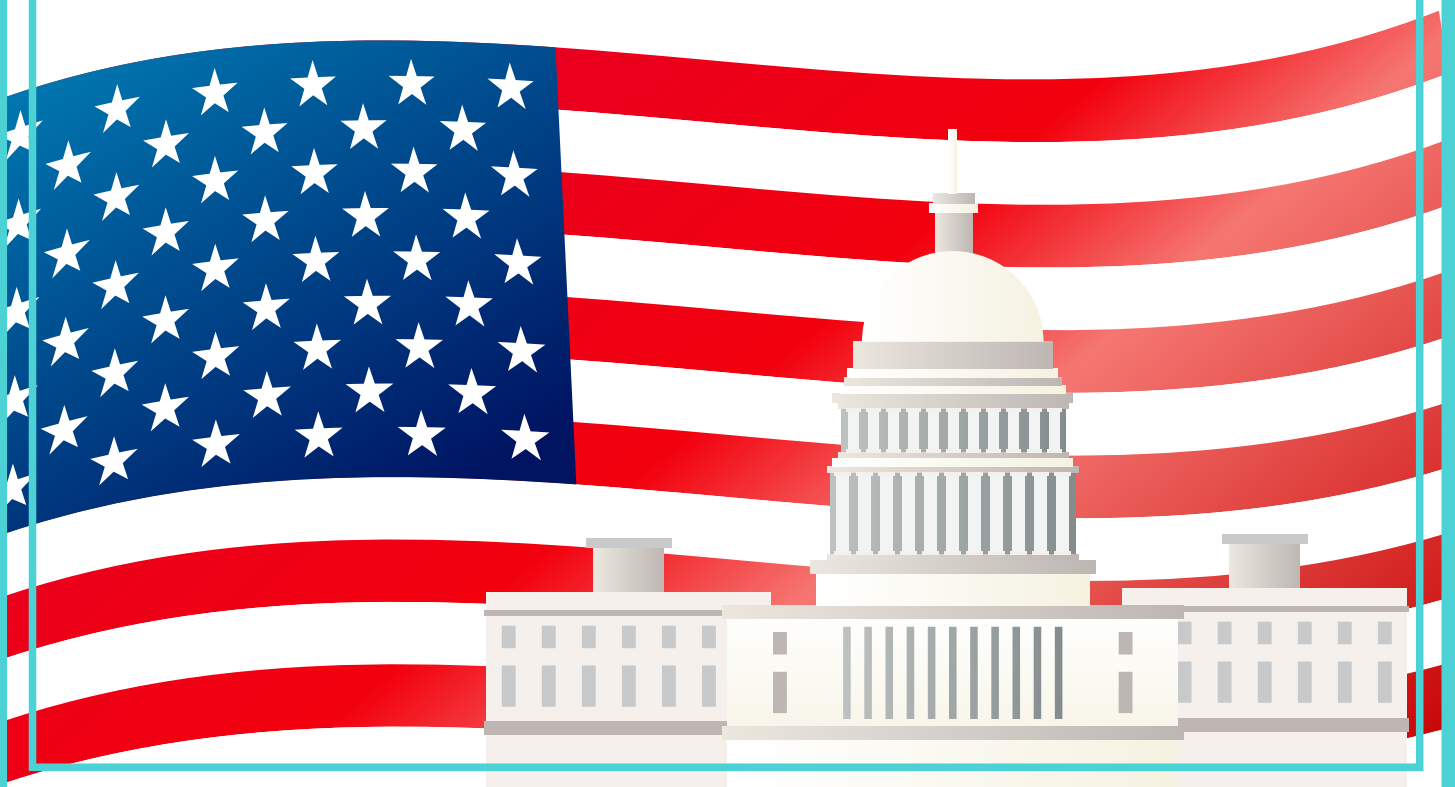
米国の 人材ビジネス

HR Business Overview in the US



02

人材ビジネスの関連法規と規制



米国における人材ビジネス規制の概要

米国の場合、連邦レベルでは、日本の職業安定法にあたる法律はなく、職業紹介事業（成功報酬型人材紹介サービス、前受金型人材紹介サービス）や労働者派遣事業に関する規制はほとんどない。州レベルでは各事業につき許可制や登録制を採用しているところがあるものの、日本のような厳しい規制ではない。ただし医療分野の人材サービスについては例外的に規制を導入している州があり注意を要する。また PEO（Professional Employer Organization）については、歴史的な経緯と事業の性質から、ほとんどの州が何らかの規制を採用している。下記では、米国における職業紹介事業、労働者派遣事業、PEO に関連した規制について説明する。

職業紹介事業

職業紹介事業について規制を導入しているのは、全部で 34 州・特別区である。そのうち 15 州・特別区は、職業紹介を行う事業者に対して、許可の取得や登録を義務づけている。また、19 州は、求職者から手数料を徴収する事業者に対する規定を州法上に置いている。一方、規制のない州も 17 州ある（[図表 1](#)）。規制の内容は州により異なるが、規制を設けている州のほとんどが紹介手数料についての制限を設定している。たとえば、ニューヨーク州では職業紹介事業を行う事業者に対して許可の取得を求めたうえで（NY General Business Law, § 172）、求職者の職種に応じて紹介手数料の上限を定めている（NY General Business Law, § 181-185）。職種が家事、非熟練、非訓練の肉体労働の場合（class A）は労働者が受け取る最初の 1 カ月分の賃金の 10%（食事や宿泊施設が支給される場合は別設定）、職種が非専門的ながらも訓練を受けたまたは熟練の工場労働者や機械工の場合（class A1）は 1 週間分の賃金相当（仕事が 10 週間以上の場合）か実際に受け取る賃金の 10%、class A、class A1 および劇場関係や看護職を除くその他の職種の場合（class B）は労働者が受け取る最初の 1 カ月分の賃金の 25% から 60%（賃金額または給与額により異なる）が上限となっている。また、多くの州は、紹介後すぐに雇用が終了した場合について、紹介料の減額を定めている。

労働者派遣事業

労働者派遣事業について州法上定義を設けているのは29州・特別区あるが、同事業を行う事業者に対して許可制を採用しているのは、マサチューセッツ州のみである。また、ニュージャージー州では登録制、ノースカロライナ州では届出制を採用している（図表2）。連邦および各州ともに、派遣期間を制限する法律はなく、業務内容や職種についても、いくつかの州において非熟練の日雇いと医療分野に関する規制があるのみである。たとえば、イリノイ州では日雇い派遣を行う事業者について登録制を採用している（図表3）。テキサス州では古くから非熟練の日雇いを対象とする事業者に対して許可の取得を義務づけていたが、2017年の規制緩和により許可制は撤廃された¹。

なお、カリフォルニア州では2015年1月1日、労働法典上に「派遣労働者や契約労働者を使用する企業が、これらの労働者への民事上の法的責任（賃金の支払いや労働者災害補償保険など含む）を派遣会社や人材供給会社と分かち合うものとする」という文言が追加された（California Labor Code §2810.3）。これにより派遣労働者は、同州労働法典への違反があった場合に、派遣会社ではなく派遣先企業を訴えることが可能となった²。

近年、規制強化が顕著な分野が、医療系派遣である。米国では医療分野を専門とする派遣会社は少なくないが、医療分野に派遣スタッフが増えることにより医療の質が低下するのではないかという懸念から、規制を導入する州が相次いでいる。現在のところ、16の州・特別区が、看護師派遣を含む医療系派遣に対して何らかの規制を採用している（図表4）。

コロンビア特別区を例に挙げると、看護師派遣を事業とする者に対して許可の取得を求め、100万ドル以上の医療過誤保険と一般責任保険への加入を義務づけるとともに、看護師や看護助手を個人事業主ではなく労働者として分類することを課している（District of Columbia Municipal Regulations Chapter 49）³。

1 State of Texas website, <https://www.tdlr.texas.gov/tcw/tcw.htm> (accessed on Jan 4, 2018) .

2 従業員数25名未満の派遣会社および人材供給会社、ならびに一度に使用する派遣労働者が5名以下の企業は例外となるほか、派遣労働者や契約労働者が顧客企業の事業所以外で就業する場合なども例外となる。

3 小嶋典明・藤川恵子「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年）

図表 1 職業紹介事業に関する規制^{注1} (州レベル)

あらゆる職業紹介事業について規制している州・特別区 ^{注2}	求職者から手数料を徴収する事業者を規制している州	規制のない州 ^{注3}
コネチカット	アラスカ	アラバマ
コロンビア特別区	アリゾナ	コロラド
ハワイ	アーカンソー	デラウェア
インディアナ	カリフォルニア	フロリダ
マサチューセッツ	イリノイ	ジョージア
ネバダ	アイオワ	アイダホ
ニュージャージー	カンザス	ケンタッキー
ニューヨーク	ルイジアナ	ミシシッピ
ノースカロライナ	メイン	ミズーリ
ロードアイランド	メリーランド	モンタナ
サウルカロライナ	ミシガン	ニューハンプシャー
ユタ	ミネソタ	ニューメキシコ
ウェストバージニア	ネブラスカ	オハイオ
ウィスコンシン	ノースダコタ	サウスダコタ
ワイオミング	オクラホマ	テキサス
	オレゴン	バーモント
	ペンシルベニア	バージニア
	テネシー	
	ワシントン	

注1：職業紹介を行う派遣会社も規制の対象となる。これらの州の多くは事業所ごとの許可（登録）を義務づけているが、ウェストバージニアでは1つの許可を受ければ、複数の事業所を運営できる。ハワイとワイオミングでは1つの許可で全事業所を運営できる。州の規制内容のほとんどが職業紹介事業を行うにつき許可または登録を求めるものである。ただし、カリフォルニア、テネシー、メインは例外である。求職者から手数料を徴収する事業所について、カリフォルニアとテネシーでは、消費者関連の規制を、メインでは労働関連の規制を導入している

注2：コネチカット、マサチューセッツ、ニュージャージー、ノースカロライナ、ウィスコンシンでは、使用者側から手数料を徴収する事業所について、登録制を採用している

注3：アイダホでは、職業紹介事業所が地元地域のコミッショナーから許可を得ることを求めている

出所：American Staffing Association, "Legal and Government Affairs", <http://www.americanstaffing.net/memberdocuments/legalandgovernment/specificclaws.cfm> (accessed on Feb 12, 2010) にもとづき2018年1月に各州ウェブサイトの内容を確認しアップデート

図表 2 労働者派遣事業に関する規制 (州レベル)

州	規制内容
カリフォルニア (California Labor Code §2810.3)	派遣労働者を受け入れる顧客企業の民事上の法的責任を明示。
マサチューセッツ (Massachusetts Employment Agency Law, Chapter 140, §46A-46R)	許可制
ニュージャージー (NJ Rev Stat §56:8-1-1 (2013))	登録制
ノースカロライナ (North Carolina General Statutes, §95-47.14 et. seq.)	届出制

出所：American Staffing Association, "Legal and Government Affairs", <http://www.americanstaffing.net/memberdocuments/legalandgovernment/specificclaws.cfm> (accessed on Feb 12, 2010) にもとづき2018年1月に各州ウェブサイトの内容を確認しアップデート

図表 3 日雇い派遣に関する規制 (州レベル)

州	規制内容
アリゾナ (Arizona Revised Statutes, §23-551-553)	「労働力を集める」にあたっての責任を明示するのみで、許可や登録を義務づけるものではない。
フロリダ (2017 Florida Statutes, Labor Pool Act, §448.20-26)	「労働力を集める」にあたっての責任を明示するのみで、許可や登録を義務づけるものではない。日雇い労働者に対する作業服や安全道具などの料金の請求を禁止する。
ジョージア (Georgia Code, §34-10-1 et. seq.)	「労働力を集める」にあたっての責任を明示するのみで、許可や登録を義務づけるものではない。日雇い労働者に対する道具料の請求を禁止する。
イリノイ (Illinois Compiled Statutes, 820 ILCS/175 et. seq.)	登録制 日雇い労働者に対する返却不可な作業服や安全道具などの料金について適正な範囲で請求を認める。
ニューメキシコ (New Mexico Statutes, §50-15-4)	許可や登録を義務づけるものではなく、日雇い労働者に対する賃金の支払い方法等について定めるものである。
テキサス (Texas Labor Code, §92.001 et. seq.)	2017年に許可制を廃止。日雇い労働者の定義や取り扱いについて定める。日雇い労働者に対する作業服や安全道具などの料金の請求を禁止する。

出所：American Staffing Association, “Legal and Government Affairs”, <http://www.americanstaffing.net/memberdocuments/legalandgovernment/specificlaws.cfm> (accessed on Feb 12, 2010)にもとづき2018年1月に各州ウェブサイトで内容を確認しアップデート

図表 4 医療系派遣に関する規制 (州レベル)

州 ^{注1}	規制の対象となる職種・業務 ^{注2}	バックグラウンドチェック	派遣料金上限
カリフォルニア	看護師	信任状	なし
コネチカット	居住型養護施設、介護施設、療養施設に派遣される医療関係者全員	信任状	あり ^{注3}
コロンビア特別区	看護師、看護助手	信任状、健康チェック、犯罪歴	なし
フロリダ	看護師、准看護師、在宅衛生助手、付き添い、家事代行（個人事業主）	信任状、健康チェック	なし
	医療関係者全員	信任状、健康チェック、犯罪歴	なし
イリノイ	看護師、看護助手	信任状	なし
ケンタッキー	医療関係者全員	信任状	なし
メイン	看護師	信任状	なし
メリーランド	看護師、准看護師	信任状	なし
マサチューセッツ	医療関係者全員	信任状	あり ^{注4}
ミネソタ	看護師、准看護師、看護助手、付き添い	信任状	あり ^{注5}
ネバダ	看護サービス関係者全員	信任状	なし
ニュージャージー	医療関係者全員	信任状	なし
ノースカロライナ	看護師、准看護師、看護助手、付き添い	信任状	なし
ペンシルベニア	看護師	信任状	なし
ロードアイランド	看護師		なし
ワシントン	医療関係者全員	信任状、健康チェック、犯罪歴	なし

注1：カリフォルニア、コネチカットおよびペンシルベニアを除くこれらの州では、当局へ登録するか、当局から許可を受けることが定められている

注2：医療系派遣会社の多くは犯罪歴についてはチェックをしていないが、下記の州・特別区では、職場の種類によって犯罪歴のチェックを雇用の前提条件とするか、当該職業の免許や認可の前提条件としている。これらの州・特別区とは、アラバマ、アラスカ、アーカンソー、カリフォルニア、コロラド、デラウェア、フロリダ、ジョージア、ハワイ、アイダホ、イリノイ、インディアナ、アイオワ、カンザス、ケンタッキー、ルイジアナ、メリーランド、マサチューセッツ、ミネソタ、ミシシッピ、ミズーリ、ネブラスカ、ネバダ、ニュージャージー、ニューメキシコ、ノースカロライナ、オハイオ、オクラホマ、オレゴン、ペンシルベニア、ロードアイランド、テネシー、テキサス、ユタ、バージニア、ウィスコンシン、コロンビア特別区である

注3：派遣料金は、賃金、付加給付、法令で定められる労働者に支払われるべき手当、間接経費および利益を合わせた金額を超えてはならない。間接経費および利益は経済諮問委員会による「経済指標」において発表されるGNPデフレーターを超えない範囲で引き上げてよい

注4：州医療金融政策部が毎年、医療施設に請求される料金の上限を決定する。施設については、介護施設か病院かによって料金は異なり、職種については、登録看護師か准看護師かによって異なる。派遣料金は、賃金、給与支払税、付加給付を含む金額でもよいが、同一地域における医療施設の同一職種職員（正社員）に支払われる中間賃金、給与支払税、付加給付を超えてはならない。また、派遣料金に合理的な範囲の経費ならびに利益が含まれていてもよい。「期間の定める」労働者については派遣料金の上限規定から除外される。期間の定めのある労働者とは、90日以上特定の医療施設においてもっぱら就業する派遣登録したスタッフのことをいう。除外規定を受けるには、派遣会社と医療施設が、当該労働者を特定する契約を締結したうえで、本契約書の副本を公共衛生部に提出する必要がある

注5：介護施設に請求される派遣料金は、その施設の地域について適用される労働者分類にもとづく加重平均賃金の150%を超えてはならない。給与支払税は、請求額算定時に使われる基本賃金に含まれるものとする。派遣料金の上限を計算する際に使われる平均賃金には、時間あたりの給与、シフト差額、時間外労働手当が含まれる

出所：American Staffing Association, "Legal and Government Affairs", <http://www.americanstaffing.net/memberdocuments/legalandgovernment/specificalaws.cfm> (accessed on Feb 12, 2010) にもとづき2018年1月に各州ウェブサイトの内容を確認しアップデート

PEO

PEO については、労働者派遣事業よりも厳しい規制を採用する州が多い。その理由は、PEO の歴史的経緯と事業の性質による。PEO のシステムは、通常、顧客企業が解雇した社員を PEO 会社が採用するというものである。解雇された社員は職を失うわけでもなく、仕事内容が変わるわけでもないが、法的な使用者として給与を支払う会社が変わることになる。解雇というプロセスがあるため、多くの州は PEO に対する関与を大きくしている。

2018 年 1 月現在、33 州が PEO について許可制または登録制を採用している。また、使用者が顧客企業から PEO 会社に代わることで、労働者災害保険料や失業保険税率が変わる場合があるため、労働者災害補償保険 (41 州・特別区) や失業保険に関連して規定を設けている州 (38 州) も多い (図表 5)。なお、州によっては「staff leasing (スタッフリース)」や「employee leasing (従業員リース)」に関する規定を PEO に準用しているところもある (フロリダ州など⁴)。

また、PEO の雇用関係において、複数の使用者が特定の労働者の就業に関与している、あるいは、一方の使用者がほかの使用者の利益のために行動しているといった場合には、共同使用者の関係が成立する可能性がある。その場合、本来ならば PEO 会社が負担するとされる使用者としての責任を、顧客企業が共同使用者として負うことがある⁵。

4 たとえばフロリダ州は Employee Leasing を従業員リース会社が当該リース会社の労働者を顧客に配置し、当該労働者への指揮命令を当該リース会社と当該顧客企業との間で割り当てる取り決めのことを意味すると定義し (The 2017 Florida Statutes, §468.520 (4))、PEO についても従業員リース会社と同一の許可の取得を求めている (The 2017 Florida Statutes, §468.531 (1) (c))。

5 藤川恵子「従業員リースとその規制—アメリカの現状—」『阪大法学』第48巻第6号 (1999年)

図表 5 PEO に関する規制 (州レベル)

許可制または登録制を採用している州 ^{注1}	労働者災害補償に関する規定を設ける州 ^{注2}	失業保険に関する規定を設ける州 ^{注3}	規制のない州
アラバマ (登録制)	アラバマ	アリゾナ	アラスカ
アリゾナ (登録制) ^{注3}	アリゾナ	アーカンソー	ミシガン
アーカンソー (許可制)	アーカンソー	カリフォルニア	ペンシルベニア
コロラド (登録制)	カリフォルニア	コロラド	
コネチカット (登録制)	コネチカット	デラウェア	
フロリダ (許可制)	コロンビア特別区	フロリダ	
ハワイ (登録制)	フロリダ	ジョージア	
イリノイ (登録制)	アイダホ	アイダホ	
カンザス (登録制)	イリノイ	イリノイ	
ケンタッキー (登録制)	インディアナ	アイオワ	
ルイジアナ (登録制)	アイオワ	カンザス	
メイン (登録制)	カンザス	ケンタッキー	
マサチューセッツ (登録制)	ケンタッキー	ルイジアナ	
ミシガン (許可制)	ルイジアナ	メイン	
ミネソタ (登録制)	メイン	メリーランド	
モンタナ (許可制)	メリーランド	マサチューセッツ	
ネブラスカ (登録制)	マサチューセッツ	ミシガン	
ネバダ (登録制)	ミネソタ	ミネソタ	
ニューハンプシャー (許可制)	ミシシッピ	ミシシッピ	
ノースカロライナ (許可制)	ミズーリ	ミズーリ	
ノースダコタ (許可制)	モンタナ	モンタナ	
オハイオ (登録制)	ネバダ	ネブラスカ	
オクラホマ (登録制)	ニューハンプシャー	ニューハンプシャー	
オレゴン (許可制)	ニュージャージー	ニュージャージー	
ロードアイランド (登録制)	ニューメキシコ	ニューメキシコ	
サウスカロライナ (許可制)	ニューヨーク	ニューヨーク	
テネシー (許可制)	ノースカロライナ	ノースカロライナ	
テキサス (許可制)	ノースダコタ	オハイオ	
ユタ (許可制)	オハイオ	オクラホマ	
バーモント (許可制)	オクラホマ	ロードアイランド	
バージニア (登録制)	オレゴン	サウスカロライナ	
ウェストバージニア (許可制)	ロードアイランド	テネシー	
ウィスコンシン (登録制)	サウスカロライナ	テキサス	
	サウスダコタ	ユタ	
	テネシー	バーモント	
	テキサス	ワシントン	
	ユタ	ウィスコンシン	
	バーモント	ワイオミング	
	バージニア		
	ワシントン		
	ウェストバージニア		

注1：これらの州のなかには労働者災害補償や失業保険に関する規定を定めているところもあるが、その場合は「労働者災害補償に関する規定を設ける州」や「失業保険に関する規定を設ける州」の項にも重複して列挙する

注2：アラバマ、アーカンソー、コネチカット、コロンビア特別区、インディアナ、アイオワ、カンザス、ケンタッキー、ルイジアナ、メリーランド、ミシシッピ、ニューハンプシャー、ニューメキシコ、ノースカロライナ、ロードアイランド、サウスカロライナ、サウスダコタ、テネシー、バーモントは「全米労働者災害補償評議会」が定める労働者災害補償に関する修正規則を採用している。カリフォルニア、メイン、ネバダ、ニューヨークも類似した規則を定める

注3：アリゾナでは2005年にPEOの登録制を導入したが、特例措置により2023年まで同制度の執行を留保している(Arizona Revised Statute §23-561)

出所：American Staffing Association, "Legal and Government Affairs", <http://www.americanstaffing.net/memberdocuments/legalandgovernment/specificlaws.cfm> (accessed on Feb 12, 2010)、Harbor Compliance, "Professional Employer Organization Licensing", <https://www.harborcompliance.com/information/peo-staffing-agency-license> (accessed on Jan 5, 2018)にもとづき2018年1月に各州ウェブサイトの内容を確認しアップデート

Works University
米国の人材ビジネス
02.人材ビジネスの関連法規と規制

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田弘美 (リクルートワークス研究所)

発行日

2018年3月1日

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター
〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17
リクルートGINZA8ビル
株式会社リクルートホールディングス
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com/

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ウェブサイトにはリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

米国の人材ビジネス

02.人材ビジネスの関連法規と規制

リクルートワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

リクルートGINZA8ビル

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/