



02



米国の 人材ビジネス

HR business overview in the US

人材ビジネスの関連法規と規制



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当たる法律はなく、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。以下では、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。なお、近年、拡大しつつあるタレントプラットフォーム（Upwork など）や業務委託サービスプラットフォーム（Uber など）については、別項にて述べる。

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 24 州・特別区である。そのうち 14 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、10 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 27 州ある（2022 年 6 月現在、[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ほかの職種の場合（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。

なお、職業紹介事業に関する許可制や登録制を廃止する州がある。たとえば、ジョージア州は 2014 年に、アリゾナ州は 2017 年にそれぞれ許可制を廃止している。

労働者派遣事業

労働者派遣事業について州法上の定義を設けているところは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、規制が強化される傾向にあるのが、医療派遣である。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あげると、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。

また、2020年からの新型コロナウイルス感染症によるパンデミック下において、医療従事者、特にトラベル看護師の需要が著しく高まったことに便乗して、派遣料金をつり上げる業者が続出し、問題になっている。アイダホ、インディアナ、カンザス、メリーランド、ニューヨーク、オレゴン、ペンシルベニアの7州ではこうした便乗値上げを抑制するための法律制定を目指しているほか、連邦レベルでも議論が活発化し、約200人の連邦議

1 テキサス州労働法典第92章(State of Texas Labor Code Chapter 92)は、非熟練の日雇い労働者に関する規定を置くが、2017～18年のテキサス州議会に提出された法案によって規定の一部が改正され、そのうち非熟練の日雇い労働者を対象とする事業者の許可制に関する部分は破棄された(Repealed by Acts 2017, 85th Leg., R.S., Ch. 967 (S.B. 2065), Sec. 7.014(1), eff. September 1, 2017)。

2 従業員数25人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人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 小高典明・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)

員がホワイトハウスに意見書を提出している⁴。さらに、連邦議会にはトラベル看護師派遣事業の適正化を求める法案(The Travel Nursing Agency Transparency Study Act)が提出されている⁵。

図表 1 職業紹介事業に関する規制^{*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(14州・特別区) ^{*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(10州)	規制のない州(27州)
アラバマ	アラスカ	アリゾナ
コネチカット	アーカンソー	カリフォルニア
コロンビア特別区	イリノイ	コロラド
ハワイ	アイオワ	デラウェア
インディアナ	カンザス	フロリダ
マサチューセッツ	ルイジアナ	ジョージア
ネバダ	ミシガン	アイダホ ^{*3}
ニュージャージー	ネブラスカ	ケンタッキー
ニューヨーク	ノースダコタ	メイン
ノースカロライナ	ワシントン	メリーランド
サウスカロライナ		ミネソタ
ウェストバージニア		ミシシッピ
ウイスコンシン		ミズーリ
ワイオミング		モンタナ
		ニューハンプシャー
		ニューメキシコ
		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
		サウスダコタ
		テネシー
		テキサス
		ユタ ^{*4}
		バーモント
		バージニア

^{*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。

^{*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、ウイスコンシンでは、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。

^{*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。

^{*4} ユタでは、市郡または町レベルで許可制を導入している。

出所：American Staffing Association, "Legal and Government Affairs," February 2010, Harbor Compliance, "50 State Employment Services Industry Licensing Guide," <https://www.harborcompliance.com/information/employment-agency-license> (last accessed June 28, 2022)、各州政府ウェブサイト(2022年6月現在)

4 Becker's Hospital CFO Report, "7 States Considering Legislation to Prevent Price Gouging by Staffing Agencies," March 9, 2022, <https://www.beckershospitalreview.com/finance/7-states-considering-legislation-to-prevent-price-gouging-by-staffing-agencies.html> (last accessed July 5, 2022), Staffing Industry Analysts, "195 Members of The US House Call for Probe Into Healthcare Staffing Prices," Healthcare Staffing Report: February 10, 2022, <https://www2.staffingindustry.com/site/Editorial/Healthcare-Staffing-Report/Feb.-10-2022/195-members-of-the-US-House-call-for-probe-into-healthcare-staffing-prices> (last accessed July 5, 2022)

5 S.4352 "The Travel Nursing Agency Transparency Study Act," 117th Congress (2021-22)

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
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：Harbor Compliance, “50 State Employment Services Industry Licensing Guide,” <https://www.harborcompliance.com/information/employment-agency-license> (last accessed June 28, 2022)、各州政府ウェブサイト (2022年6月現在)

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」に当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」に当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」に当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.)	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などについて定めるものである。

出所：各州政府ウェブサイト (2022年6月現在)

図表4 医療系派遣に関する規制（州レベル）

州・特別区*1	規制の対象となる職種・業務	バックグラウンドチェック*2	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*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*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*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

*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・特別区では、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。

*2 医療系派遣会社の多くは犯罪歴をチェックしていないが、以下の州・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。それらの州・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。

*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あ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もよい。

*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。介護施設か病院施設かによって料金が異なり、職種については、登録看護師か准看護師かで異なる。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の職員（正社員）に支払われる賃金、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。「期間の定めのある」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である。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。

*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基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, February 2010" に基づき各州政府ウェブサイトにて内容を確認（2022年6月現在）

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。

2022 年 6 月現在、39 州が PEO について許可制、登録制または認証制を採用している。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(44 州・特別区)や失業保険(41 州・特別区)に関連して規定を設けている州も多い(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)⁶。

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⁷。

6 たとえばフロリダ州は Employee Leasing を、従業員リース会社が自社の労働者を顧客企業に配置し、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(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(2017 Florida Statutes, §468.531(1)(c))。

7 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(39州)*1	労働者災害補償保険に関する規定を設ける州(44州)*2	失業保険に関する規定を設ける州(41州)	規制のない州(1州)
アラバマ(登録制)	アラバマ	アラバマ	アラスカ
アリゾナ(登録制)*3	アリゾナ	アリゾナ	
アーカンソー(許可制)	アーカンソー	カリフォルニア	
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)	コロラド	コロンビア特別区	
フロリダ(許可制)	コネチカット	フロリダ	
ハワイ(登録制)	デラウェア	ジョージア	
イリノイ(登録制)	コロンビア特別区	ハワイ	
インディアナ(登録制)	フロリダ	アイダホ	
カンザス(登録制)	アイダホ	イリノイ	
ケンタッキー(登録制)	イリノイ	インディアナ	
ルイジアナ(登録制)	インディアナ	カンザス	
メイン(登録制)	アイオワ	ルイジアナ	
マサチューセッツ(登録制)	カンザス	メイン	
ミシガン(許可制)	ケンタッキー	メリーランド	
ミネソタ(登録制)	ルイジアナ	マサチューセッツ	
ミズーリ(登録制)	メイン	ミシガン	
モンタナ(許可制)	メリーランド	ミネソタ	
ネブラスカ(登録制)	マサチューセッツ	ミシシッピ	
ネバダ(登録制)	ミネソタ	ミズーリ	
ニューハンプシャー(許可制)	ミシシッピ	モンタナ	
ニュージャージー(登録制)	ミズーリ	ネバダ	
ニューメキシコ(登録制)	モンタナ	ニューハンプシャー	
ニューヨーク(登録制)	ネバダ	ニュージャージー	
ノースカロライナ(許可制)	ニューハンプシャー	ニューメキシコ	
ノースダコタ(許可制)	ニュージャージー	ニューヨーク	
オハイオ(登録制)	ニューメキシコ	ノースカロライナ	
オクラホマ(登録制)	ニューヨーク	オハイオ	
オレゴン(許可制)	ノースカロライナ	オクラホマ	
ロードアイランド(認証制)	オハイオ	オレゴン	
サウスカロライナ(許可制)	オクラホマ	ペンシルベニア	
テネシー(許可制)	オレゴン	ロードアイランド	
テキサス(許可制)	ペンシルベニア	サウスカロライナ	
ユタ(許可制)	ロードアイランド	テネシー	
バーモント(許可・登録制)	サウスカロライナ	テキサス	
バージニア(登録制)	サウスダコタ	ユタ	
ワシントン(登録制)	テネシー	バーモント	
ウェストバージニア(許可制)	テキサス	ワシントン	
ウィスコンシン(登録制)	ユタ	ウェストバージニア	
	バーモント	ウィスコンシン	
	バージニア	ワイオミング	
	ワシントン		
	ウェストバージニア		
	ウィスコンシン		

*1 これらの州のなかには労働者災害補償保険や失業保険に関する規定を置くところもあるが、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。

*2 アラバマ、アーカンソー、コロラド、コネチカット、コロンビア特別区、フロリダ、ジョージア、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、メイン、メリーランド、ミシシッピ、ミズーリ、モンタナ、ネブラスカ、ネバダ、ニューハンプシャー、ニューメキシコ、ノースカロライナ、オレゴン、ペンシルベニア、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、テキサス、ユタ、バーモント、バージニア、ウェストバージニア、ウィスコンシンは、各州法の規定とは別に、“National Council on Compensation Insurance (NCCI)”(全米労働者災害補償評議会)が定める労働者災害補償保険に関する修正規則を採用している(NCCI, “Professional Employer Organizations(PEO)–Guide to State-Specific Requirements,” https://www.ncci.com/Articles/pages/ii_peo_employeelea_singuidetostatespecificrequirements.aspx(last accessed July 5, 2022))。

*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, February 2010”, Harbor Compliance, “Professional Employer Organization Licensing,” <https://www.harborcompliance.com/information/peo-staffing-agency-license> (last accessed July 5, 2022)、StaffMarket Services, “State PEO Directory,” <https://www.staffmarket.com/peos-by-state/> (last accessed July 5, 2022)、各州政府ウェブサイト(2022年6月現在)

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 主幹研究員)

表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

制作

泊 真樹子 (リクルートワークス研究所)

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2022年11月11日発行

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
リクルート銀座8丁目ビル
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページに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。
(最終リンク確認: 2022年8月)