

賃金および時間課

誤分類についての神話

1. 私が1つの法律の下で独立した請負業者である場合、私は他の法律の下で独立した請負業者です。
2. 私が独立請負業者として分類されている場合、私は失業保険（UI）の資格がありません。
3. 私は使用者から1099の納税申告書を受け取りました。これにより、私は独立した請負業者になります。
4. 私が独立請負業者または従業員として分類されている場合でも、違いはありません。
5. 私は独立請負業者契約を結んだので、私は独立請負業者です。
6. 私は給与支払名簿に載っていないので、従業員ではありません。
7. 私は自分の使用者識別番号（EIN）または書類を持っており、有限責任会社（LLC）またはその他の事業体としてサービスを行っていることを示しています。これは、私が独立した請負業者であることを意味します。
8. 私の使用者は私が独立した請負業者になることを望んでいます、そしてそれは私が従業員ではないことを意味します。
9. 私はテレワークまたはオフサイトで働いているので、独立した請負業者です。
10. 私は何年も独立した請負業者です。これは、私が独立した請負業者であり続けることを意味します。
11. 私はフランチャイズを運営しています。これは私が独立した事業であることを意味します。
12. 私のような労働者を独立請負業者として分類することは私の業界で確立された慣行であるため、私は独立請負業者です。

神話#1：私が1つの法律の下で独立した請負業者である場合、私は他の法律の下でも独立した請負業者です。

事実#1：ある法律の下で合法的な独立請負業者であっても、他の法律の下では従業員である可能性があります。

連邦および州の雇用法の下で利用可能な保護は、通常、「従業員(employee)」のみが利用でき、独立した請負業者(independent contractor)は通常利用できません。連邦法では、雇用の定義が異なります。公正労働基準法(FLSA)、移民および季節農業労働者保護法(MSPA)、および家族医療休暇法(FMLA)の下では、ほとんどの労働者は従業員ですが、他の法律の定義は少し広範ではない場合があります。したがって、ある法律では従業員ではなく(たとえば、独立請負業者である)、別の法律(特に、FLSA、FMLA、またはMSPA)では従業員になることがあります。

さまざまな法律が雇用をどのように定義しているか、およびこれらの法律が従業員に提供するメリットと保護をよりよく理解するために、以下の表を参照してください。

法律：	給付、保護、使用者の要件：	より詳しい情報：
公正労働基準法 (FLSA) <ul style="list-style-type: none"> • 最低賃金 • 残業代 <p>FLSAはまた、使用者に雇用記録を保持することを求めています。</p>	<p>FLSAの雇用の定義は、広く、労働者に広範な適用範囲を提供するように設計されました。その結果、ほとんどの労働者はFLSAの従業員です。</p> <p>詳細については、FLSAの概要ページおよびDOL誤分類イニシアチブのページをご覧ください。</p>	

公正労働基準法 (FLSA) <ul style="list-style-type: none"> • 最低賃金 • 残業代 <p>FLSAはまた、使用者に雇用記録を保持することを求めています。</p>	<p>FLSAの雇用の定義は、広く、労働者に広範な適用範囲を提供するように設計されました。その結果、ほとんどの労働者はFLSAの従業員です。</p> <p>詳細については、FLSAの概要ページおよびDOL誤分類イニシアチブのページをご覧ください。</p>
--	---

法律： 給付、保護、使用者の要件： より詳しい情報：

移民および季節農業労働者保護法 (MSPA)	<ul style="list-style-type: none"> • 賃金 • 安全な住居と輸送 • 雇用についての開示 	<p>MSPAは、FLSAと同じ幅広い雇用の定義を使用しています。</p> <p>詳細については、MSPAのWebサイトおよびDOL誤分類イニシアチブのページをご覧ください。</p>
家族および医療休暇法 (FMLA)	<ul style="list-style-type: none"> • 家族および医療上の理由により、最長12週間の無給の仕事保護休暇 • 従業員がFMLA休暇を取るときの健康保険の継続 	<p>FMLAは、FLSAと同じ幅広い雇用の定義を使用していますが、従業員が仕事が保護された休暇を取得するための追加の資格要件があります。</p> <p>FMLAの詳細については、FMLAの概要ページとDOL誤分類イニシアチブのページをご覧ください。</p>
州の労働者災害補償法	<ul style="list-style-type: none"> • 仕事で負傷した場合の労働者災害補償 	<p>民間企業または州および地方自治体に雇用されている間に負傷した労働者の雇用状況は、各州の労働者災害補償委員会によって決定されます。</p>
内国歳入法	<ul style="list-style-type: none"> • 所得税の源泉徴収 • 社会保障税とメディケニア税の源泉徴収と支払い 	<p>連邦税法は一般に、労働者と使用者の間に存在する仕事上の関係と、使用者が多くの事実と状況を考慮して仕事のやり方を管理する権利を持っているか否かに焦点を当てています。</p> <p>詳細については、内国歳入庁の「独立請負業者と従業員」のページをご覧ください。</p>
州の失業保険法	<ul style="list-style-type: none"> • 解雇またはその他の資格要件を満たしている場合の失業保険 (UI) 	<p>ほとんどの州法には、労働者が従業員ではなく独立した請負業者であるという使用者による管理が十分に欠如しているか否かを判断するための厳格なテストが含まれています。州のUI機関の情報と連絡先は、http://www.ows.dolela.gov/unemploy/agencies.aspで入手できます。</p>

神話#2：私が独立請負業者として分類されている場合、私は失業保険 (UI) の資格がありません。

事実#2：独立した請負業者として分類されている場合でも、UIの資格を得ることができます。

各州は、その法令、規制、またはポリシーに従って、雇用者と従業員の関係が存在するかどうかを判断します。あなたが事業体によって独立請負業者であると見なされた場合でも、州のUI事務所は、その分類が法律の下で正しいかどうか、またはあなたが従業員でUIの資格があるかどうかを判断します。独立請負業者として分類されても、UIへの加入を求めることを禁止するものではありません。

UIの資格があるかどうかを判断するには、州のUI事務所にお問い合わせください。州のUI事務所を見つけるには、この州のUI事務所のリストを参照してください。UIの適格性と誤分類の詳細については、[失業税のトピックページ](#)にある労働者の誤分類の見出しを参照してください。

神話#3：使用者から1099の納税申告書を受け取ったので、独立した請負業者になりました。

事実#3：1099を受け取っても、独立した請負業者になるわけではありません。

あなたの仕事が法律の雇用の定義に当てはまらない場合、あなたは独立した請負業者である可能性があります。同様に、あなたの仕事が法律の雇用の定義に該当する場合、あなたは従業員です。1099税務フォームを受け取ることは、単に使用者が連邦税の目的であなたを分類した結果ですが、フォーム自体は、あなたが連邦税の目的で独立請負業者として正しく分類されていることを意味するものではありません。また、1099の受領は、FLSA、FMLA、またはMSPAのいずれの従業員であるかの判断とは無関係です。

例：税金

連邦税法の下では、あなたは1099を受け取ったという理由だけで、税務上の独立した請負業者ではありません。重要なのは、あなたのサービスを受ける人があなたの仕事のやり方を管理する権利を持っているかどうかです。あなたが独立した請負業者であるか、連邦税の目的で従業員であるかについての詳細は、IRSのウェブサイトをご覧ください。

例：最低賃金、残業、およびその他のFLSA保護

1099を受け取っても、FLSAの下で独立した請負業者になるわけではありません。実際、1099を受け取るかどうかは関係ありません。FLSAの下では、あなたの仕事があなたが経済的に使用者に依存していることを示している場合、あなたは従業員です。一方、経済的現実の問題として、あなたがあなた自身のためにビジネスをしている場合、あなたは独立した請負業者です。IRSがあなたを独立した請負業者と見なしている場合でも、FLSAの下で従業員になることができる覚えておくことが重要です。FLSAに基づく従業員であるか独立請負業者であるかについて詳しくは、[DOL誤分類イニシアチブのページ](#)をご覧ください。

さまざまな法律があなたが従業員であるかどうかをどのように決定するか、およびこれらの法律が従業員に提供する利益と保護、または使用者に何を要求するかをよりよく理解するには、神話#1を参照してください。

神話#4：私が独立請負業者または従業員として分類されても違いはありません。**事実#4：あなたが独立請負業者として誤分類された場合、従業員が法的に権利を与えられている福利厚生および保護を拒否される可能性があります。誤分類はビジネスにも悪影響を及ぼします。**

通常、「従業員」である労働者のみが、特定の連邦、州、および地方の法律の下で重要な利益と保護にアクセスできます。とりわけ、これらの利点と保護には次のものが含まれます。

- 最低賃金、残業代の権利
- 無給の、仕事で保護された家族および医療休暇の権利
- 特定の差別禁止および報復防止の保護
- あなたが仕事で負傷した場合の労働者災害補償の利用可能
- 失業保険（UI）の利用可能性
- 社会保障税とメディケア税の半分の使用者の支払い

誤分類はまた、一部の使用者が労働者を独立請負業者として誤分類し、それによって違法にコストを下げる場合に、公平な競争の場で競争することができない法を遵守する事業主を傷つけます。さらに、連邦政府と州政府は、誤分類の結果として、毎年数十億ドルの税収を失っています。

神話#5：私は独立請負業者契約に署名したので、私は独立請負業者です。**事実#5：独立請負業者契約に署名しても、あなたは独立請負業者にはなりません。**

労働を許可される条件として、使用者は労働者が独立した請負業者であることを示す契約書に署名することを労働者に要求することがあります。FLSA、FMLA、およびMSPAの下では、経済的現実の問題として、あなたの仕事が経済的に使用者に依存していることを示している場合、あなたは従業員であり、あなたが自分のために事業を行っている場合、あなたは独立した請負業者です。あなたまたは使用者が関係に与えるラベルは、あなたが署名した契約であっても関係ありません。代わりに、重要なのは、状況の現実が、あなたが経済的に使用者に依存しているのか（従業員）、それともあなた自身のために事業を営んでいる（独立請負業者）のかを示しているかどうかです。

同様に、連邦税の目的で、独立請負業者契約に署名しても、あなたは独立請負業者にはなりません。それは、当事者の関係を決定する上での1つの関連する事実にすぎないかもしれません。

さまざまな法律があなたが従業員であるか否かをどのように決定するか、およびこれらの法律が従業員に提供する利益と保護、または使用者に何を要求するかをよりよく理解するには、神話#1を参照してください。

神話#6：私は給与支払名簿に載っていないので、従業員ではありません。**事実#6：給与支払名簿に載っていなくても、従業員である可能性があります。**

あなたが給与支払名簿に載っているかどうかは、あなたが従業員であるか独立請負業者であるかを決定するものではありません。あなたの仕事が法律の雇用の定義に該当する場合、あなたは従業員です。一方、あなたの仕事が法律の雇用の定義に当てはまらない場合、あなたは独立した請負業者である可能性があります。

一部の法律では、使用者は従業員の雇用記録を保持する必要があります。ただし、あなたが独立請負業者として誤って分類された場合、あなたが事業の給与を支払っていない場合、またはあなたが現金で「帳簿外」で支払われた場合、あなたの使用者はこれらの義務を果たさない可能性があります。このような場合、勤務時間や勤務日数、支払い額、支払い方法、支払い時期など、雇用に関する独自の記録を作成することをお勧めします。誤分類された場合でも、補償に対して連邦所得税を支払う責任があります。

例：FLSAの記録管理要件

FLSAは、あなたの身分証明書、あなたが働いている時間、あなたが稼いだ賃金に関する情報を含む雇用記録を維持することを使用者に要求しています。FLSAの記録管理要件については、ファクトシート#21：FLSAの記録管理要件をご覧ください。労働省のタイムシートアプリまたは労働時間カレンダーを使用して、労働時間の記録を作成することもできます。

さまざまな法律があなたが従業員であるかどうかをどのように決定するか、およびこれらの法律が従業員に提供する利益と保護、または使用者に何を要求するかをよりよく理解するには、神話#1を参照してください。

神話#7：私は自分の使用者識別番号（EIN）または書類を持っており、有限責任会社（LLC）またはその他の事業体としてサービスを行っていることを示しています。これは、私が独立した請負業者であることを意味します。

事実#7：LLCまたは他の事業体としてサービスを実行していることを示すEINまたは書類は、あなたを独立した請負業者にするものではありません。

LLC、個人事業主、またはその他の種類の事業としてサービスを実行していることを示す独自のEINまたは書類を持っていること自体は、独立した請負業者にはなりません。これは、使用者があなたにビジネス書類を提出し、仕事を得るために、またはあなたのサービスの支払いを受け取るためにビジネス名を取得することを要求する場合に特に当てはまります。あなたの仕事が法律の雇用の定義に該当する場合、あなたの関係が紙の上でどのように特徴付けられているかに関係なく、あなたは従業員です。FLSA、FMLA、およびMSPAの下では、あなたまたは使用者があなたの関係をどのように特徴づけるかは、あなたが従業員であるかどうかを判断することとは無関係です。重要なのは、状況の現実が、あなたが経済的に使用者に依存しているのか（従業員）、それともあなた自身のために事業を営んでいるのか（独立請負業者）を示しているかどうかです。連邦税の目的で、さまざまな法律があなたが従業員であるか否かをどのように決定するか、およびこれらの法律が従業員に提供する利益と保護、または使用者に何を要求するかをよりよく理解するには、神話#1を参照してください。

神話#8：私の使用者は私が独立した請負業者になることを望んでいます、そしてそれは私が従業員ではないことを意味します。

事実#8：あなたの使用者はいかなる理由でもあなたを誤分類することはできません。

あなたの使用者は、あなたが独立請負業者であることを望んでいるという理由だけで、あなたを独立請負業者として分類することはできません。あなたの仕事が法律の雇用の定義に該当する場合、あなたは従業員です。一方、あなたの仕事が法律の雇用の定義に当てはまらない場合、あなたは独立した請負業者である可能性があります。FLSA、FMLA、およびMSPAの下では、使用者があなたをどのように特徴付けたいかは、あなたが従業員であるかどうかを判断することとは無関係です。重要なのは、状況の現実が、あなたが経済的に使用者に依存している（従業員）のか、それともあなた自身のために事業を営んでいる（独立請負業者）のかを示しているかどうかです。連邦税の目的で、使用者があなたの仕事のやり方を管理する権利を持っているかどうかを判断する際に、多くの事実が考慮されます。

さまざまな法律があなたが従業員であるかどうかをどのように決定するか、およびこれらの法律が従業員に提供する利益と保護、または使用者に何を要求するかをよりよく理解するには、神話#1を参照してください。

神話#9：私はテレワークまたはオフサイトで働いているので、独立した請負業者です。

事実#9：オフサイトまたは自宅で仕事をしているという理由だけで、あなたは独立した請負業者ではありません。

自宅など、職場から離れて作業することは、必ずしもあなたを独立した請負業者にするわけではありません。従業員と独立請負業者の両方が、テレワークまたはオフサイトでの作業を行うことができます。同様に、従業員と独立請負業者の両方が作業現場で働くことができます。

あなたの仕事が法律の雇用の定義に該当する場合、あなたは従業員です。一方、あなたの仕事が法律の雇用の定義に当てはまらない場合、あなたは独立した請負業者である可能性があります。あなたがオフサイトで働き、絶え間ない監督を受けていなくても、あなたの使用者はあなたが関連する法律の下であなたの仕事をどのように行うかを管理するか、または管理する権利を持っているかもしれません。

さまざまな法律があなたが従業員であるか否かをどのように決定するか、およびこれらの法律が従業員に提供する利益と保護、または使用者に何を要求するかをよりよく理解するには、神話#1を参照してください。

神話#10：私は何年もの間独立した請負業者でした。これは、私が独立した請負業者であり続けることを意味します。

事実#10：過去に真正な独立請負業者であることは、あなたが常に独立請負業者になることを意味するわけではありません。

あなたが長い間合法的な独立請負業者であったとしても、あなたの仕事上の関係の性質が変化すれば、あなたは将来従業員になる可能性があります。あなたの仕事が法律の雇用の定義に該当する場合、あなたは従業員です。一方、あなたの仕事が法律の雇用の定義に当てはまらない場合、あなたは独立した請負業者である可能性があります。あなたの仕事上の関係の現在の性質(以前の地位ではない)は、あなたが従業員であるか否かを決定します。

さまざまな法律があなたが従業員であるかどうかをどのように決定するか、およびこれらの法律が従業員に提供する利益と保護、または使用者に何を要求するかをよりよく理解するには、神話#1を参照してください。

神話#11：私はフランチャイズを運営しています。これは私が独立した事業であることを意味します。

事実#11：フランチャイズを運営することが、あなたを独立した請負業者にするわけではありません。

フランチャイズを運営することはあなたを独立した請負業者にするわけではありません。あなたの仕事が法律の雇用の定義に該当する場合、あなたは従業員です。一方、あなたの仕事が法律の雇用の定義に当てはまらない場合、あなたは独立した請負業者である可能性があります。たとえば、FLSA、FMLA、またはMSPAの下では、状況の現実が、経済的に使用者に依存している(従業員)のか、それともあなた自身のために事業を行っている(独立請負業者)のかが重要です。連邦税の目的で、使用者があなたの仕事のやり方を管理する権利を持っているか否かを判断する際に、多くの事実が考慮されます。

さまざまな法律があなたが従業員であるか否かをどのように決定するか、およびこれらの法律が従業員に提供する利益と保護、または使用者に何を要求するかをよりよく理解するには、神話#1を参照してください。

神話#12：私のような労働者を独立請負業者として分類することは私の業界で確立された慣行であるため、私は独立請負業者です。

事実#12：「一般的な業界慣行」はFLSAの下で誤分類する言い訳にはなりません。

業界の慣行に関係なく、あなたの仕事が法律の雇用の定義に該当する場合、あなたは独立請負業者として分類できず、その法律の下で従業員としての権利を否定されます。FLSA、FMLA、およびMSPAの下で重要なのは、状況の現実が、あなたが経済的に使用者に依存しているのか(従業員)、それともあなた自身のために事業を営んでいるのか(独立請負業者)を示しているかどうかです。連邦税の目的で重要なことは、使用者があなたの仕事のやり方を管理する権利を持っているか否かです(ただし、業界の慣行が関連する可能性のある使用者用税の目的のための特別な救済規定があります)。さまざまな法律があなたが従業員であるか否かをどのように決定するか、そしてこれらの法律が従業員に提供する利益と保護、または彼らが使用者に要求するものをよりよく理解するためには、神話#1を参照してください。



賃金および時間課

米国労働省内の機関

200コンステイテューションア
ベニュー北西
ワシントン[DC20210 1-866-4-US-WAGE](#)[1-866-487-9243](#)[www.dol.gov](#)

USA.gov

恐怖行為データな
し米国特別顧問事
務所

DOLニュースレターを購読する

DOLニュースレターを読む
緊急説明責任ステータスリン
クAからZへのインデックス

DOLとつながる

[サイトマップ](#)[重要なWebサイトの通知](#)[プライバシーとセキュリティに関する声明](#)