

# アメリカ合衆国における民営職業紹介事業の法的規律

—— ニューヨーク州法を中心に ——

山川 隆 一

## 一 問題の所在

本稿は、アメリカ合衆国における民営職業紹介事業の法的規律のあり方を検討し、その特色を把握することによって、わが国への示唆を得ようとするものである。ここで法的規律とは、事業活動に関する公法的ないし行政的な規制に加えて、民営職業紹介事業の運営において生ずる私人間の紛争を解決するための実体的ルール、特に事業者の手数料請求などの契約上の問題を規律する民事上のルールをも視野に入れている。

わが国においてこうした検討を行う意義は、一九九九年の職業安定法改正により、民営職業紹介事業の対象業務が原則として自由化され、同事業の活動の範囲が拡大された反面、そこから生ずる問題の適切な解決を予め検討しておく必要が強まったことに求められる。従来は、職業紹介は公共職業安定所によるものが中心であり、民営職業紹介事業は限定的にしか認められていなかったため、事業者と利用者（求職者・求人企業）との関係をめぐる紛争の例は少

なく、また、これらの関係を契約関係として捉える視点からの検討はあまりみられなかつた。しかし、民営職業紹介事業が活発化するにつれて、事業者と利用者間の紛争を解決・予防するための法規制、とりわけ、職業紹介契約(事業者と求職者間の契約と、事業者と求人企業間の契約とがある)をめぐる紛争解決のためのルールを整備することが必要となる。

この点に関し、アメリカ合衆国においては、従来から職業紹介事業の国家独占の原則は取られてきておらず、民間事業者の参入可能性を前提としたうえで、一定の行政的規制がなされてきた。また、労働市場の流動性を背景に、実際にも民間事業者が広く活動していること、この分野に限らず訴訟が多い社会であることなどから、事業者から利用者への手数料請求をめぐる事案を中心に、職業紹介契約に関する裁判例が多数見られる。こうした日米双方の状況にかんがみると、合衆国における民営職業紹介事業に関する法的規律を検討しておくことには意味があると考えられる。もっとも、アメリカ合衆国においては、民営職業紹介事業についての規制は、主として各州法によるものであり、その内容も必ずしも斉一ではない。また、職業紹介契約をめぐる民事紛争についても、基本的には通常の私人間の契約をめぐる紛争の一環として扱われるため、各州の判例法(制定法がある場合はそれによる)による規律がなされることになる。ただし、雇用差別に関しては、連邦法である一九六四年公民権法第七編が職業紹介事業者をも差別禁止規制の対象としており(州法が独自の規定を持つ場合も多い)、差別的な紹介行為や広告を行うことは禁止されている(この点についての検討は今後の課題としたい)。

以上のような問題関心から、本稿では、まず、アメリカ合衆国の中でも代表的な州であり、裁判例も比較的多いニューヨーク州を中心として、民営職業紹介事業に対していかなる行政的な規制がなされているかを検討する。ついで、職

業紹介事業者から利用者に対する手数料請求をめぐる事案など、職業紹介契約をめぐる紛争について、判例法などによりいかなる規律がなされているかを明らかにすることを試みる（ここでもニューヨーク州法が中心となるが、裁判例がない争点もあるので、適宜他州の状況も参照している）。そして、以上の検討を前提として、アメリカ法の特徴とわが国への示唆を示すことで結びとしたい。

なお、本稿で検討の対象とするのは、わが国でいう民営職業紹介事業であり、いわゆる労働者派遣事業はとりあげていない。アメリカ合衆国においては、労働者派遣事業に対する規制は職業紹介事業以上に少ないが、公民権法等による差別禁止規制では、労働者派遣業者も employment agency として職業紹介事業者の一環とされ、規律の対象となっている。近年合衆国では、いわゆる非典型雇用の問題について関心が強まっているが、労働者派遣業者に関する雇用差別についても同様であり、EEOCは最近、この問題をめぐる、公民権法第七編等の施行に当たっての文書を発表している（この点についても検討は別の機会に譲りたい）。

## 二 事業の実施に対する法規制

### 1 規制の概要と意義

ニューヨーク州においては、民営職業紹介事業は、一般事業法 (General Business Law) の第十一章 (Article 11) により規制がなされている。そこでは、後述するように、一定範囲の民営職業紹介事業について許可 (license) 制が敷かれているほか、求職者等から徴収する手数料の額についての上限制制が置かれ、また、情報開示の要求や不当

表示の禁止、あるいは不適切な紹介行為の禁止など、いくつかの行為規制が行われている。州によつては許可制を採用していない場合もあるが、ニューヨーク州と同様に一定範囲の民営職業紹介事業について許可制を敷く州は多くみられる。もつとも、ニューヨーク州においても他の州においても、対象業務については、社会的に不相当なものを除けば特に制限が設けられていないのが一般である。また、こうした規制を実施するのは、一般には州の労働担当部局であるが、消費者保護を担当する部局が管轄権をもつこともある(たとえば、ニューヨーク州においては労働局が民営職業紹介事業の規制権限を有しているが、ニューヨーク市では消費者問題局が担当部局となっている)。

ニューヨーク州に限らず、法令によりこのような規制を行うことは、そもそも事業者の営業の自由や財産権を侵害するものとして、合衆国憲法第一四修正における実体的デュープロセスの保障等に違反するのではないかが問題となつたことがある。<sup>10</sup> この点に関し、合衆国最高裁は、州が民営職業紹介事業を許可制のもとに置くことは、それが合理的なものである限り、求職者や失業者に対する不利益を防止するという観点から、いわゆるポリス・パワーの行使として許されると判断した。<sup>11</sup> また、手数料の上限規制については、いったん違憲判決が下されたことがあるが、<sup>12</sup> 合衆国最高裁は、ニューディール立法への姿勢の変化と軌を一にして、その後判例を変更し、合憲であるとの立場を示すに至っている。<sup>13</sup>

こうした規制が合理性をもつ具体的な理由としては、民営職業紹介においては、失業者の弱みにつけ込んで高額の手数料を徴収したり、実際には存在しない仕事の紹介や仕事の内容を偽つての紹介など、詐欺的な行為で手数料を得たりするおそれがあること、あるいは、失業者を社会的に不相当な職業に紹介するおそれがあることなどが指摘される。<sup>14</sup> ただし、民営職業紹介事業自体は、雇用機会をもたらす正当な事業活動であると理解されており、それゆえ、規

制の内容は合理的な限度に留まることを要し、事業そのものを禁止することは違憲であるとされている。<sup>15</sup> いずれにせよ、民営職業紹介事業に対する規制の合憲性が問題となったのは主として二〇世紀初頭から前半にかけてであり、現在の州法については、上記のような違憲判決をうけて規制の内容が限定されてきたことから、合憲性が争われることはほとんどなくなっている。<sup>16</sup>

## 2 職業紹介機関の意義

### (1) 州法の定義

人材関連サービスを行う事業の形態は多様であるので、以上のような規制の対象となる「職業紹介機関 (employment agency)」とはどのようなものか、また、いかなる事業形態がこれに該当するかが問題となる。この点については、各州法が定義規定を置いていることが多い。ニューヨーク州法においては、「『職業紹介機関』とは、手数料を得て、求職者のために雇用や仕事を獲得し、もしくは獲得しようとする者、または、求人企業のために被用者を獲得し、もしくは獲得しようとする者をいう」と定義されている。<sup>17</sup> また、一般的な定義規定にとどまらず、特定の事業形態がこれに該当すること、または逆に該当しないことを明らかにする規定もしばしばみられる。

たとえば、ニューヨーク州法においては、①法律事務を行う者であつて、手数料を得て、ニューヨーク州における雇用のために、合衆国外に居住する者を直接もしくは間接に募集もしくは供給すること、またはそれらを企てることを常態として行う者や、②手数料を得て職業指導やカウンセリングサービスを行う者であつて、(i) 直接もしくは間接に雇用を獲得し(その旨表示する場合を含む)、またはそれを企てる者、(ii) 他では入手できない雇用機会への

アクセスを有する旨表示する者、および、(iii)雇用につながる情報やサービスを提供する者なども、職業紹介機関に含まれると規定されている。<sup>18)</sup>

他方、求職者・求人企業のいずれからも手数料を徴収しない無料職業紹介を行う者は、職業紹介機関としての規制の対象には該当しないことになる。また、求人企業のみが手数料を支払い、かつ取扱い対象業務が一定のホワイトカラー(3)(2)で述べるクラスBの職種)に限られる職業紹介事業者は、*employer fee paid agency*と呼ばれ、かつては *employment agency* の定義そのものから外されていたが、一九八八年に除外規定は削除された。<sup>19)</sup>しかし、民営職業紹介事業の規制の目的が求職者の保護に置かれていることから、こうしたタイプの職業紹介事業者については、許可制などの重要な規制が適用を除外されているので、実質的には職業紹介機関の定義から除外されている状態が継続しているのと大差はないといえる(6(1)で述べるように、職業紹介にあたっての行為規制のいくつかは適用される)。

なお、職業紹介事業者が直接または間接に求職者から手数料を徴収する場合、他に通常の職業紹介事業者としての活動を行う場合、および、求職者から手数料を徴収する者から報酬等を受け取ることを約している場合には、この *employer fee paid agency* には該当しない旨が定められている。<sup>20)</sup>

以上の他、ニューヨーク州においては、弁護士会など一定の職業団体の運営する就職先紹介窓口や、非営利教育機関などの運営する紹介組織などは、職業紹介機関には当たらないという除外規定が存在する。<sup>21)</sup>他方、看護婦紹介所 (*nurse's registry*) および演劇業務従事者紹介機関 (*theatrical employment agency*) という特殊な業務を行う組織に関しては、職業紹介機関に該当することを前提として、若干の特別規定が設けられている。<sup>22)</sup>

## (2) 具体例

ある人材関連サービス事業がこのような職業紹介機関に該当するか否かは、許可を得ないで事業活動を行ったことに対する処罰の可否が争われる事案や、料金規制違反など、職業紹介機関に対する規制の私法上の効果が援用される事案において主に問題となる。職業紹介機関の定義自体が州により異なりうるので、この問題についても一律のルールがあるわけではないが、以下では、二、三の典型的事例を取り上げる。

まず、上級管理職のヘッドハンティングや人材スカウトを行う、いわゆる *executive search firm* については、依頼に基づき求人企業に求職者を紹介する機能を果たすものであっても、ニューヨーク州では、求人企業である使用者のみから手数料を受け、求職者からは手数料を受けないものであれば(管理職はクラスBに当たる)、上記の *employer fee paid agency* として(現行法のもとでは職業紹介機関自体には当たるとはあろうが)、規制のかなりの部分は適用を除外されることになる。もともと、手数料 (*fee*) については、広汎な定義が与えられ、求職者の交通費、荷物運送費、宿泊費を超える額の金銭を含むあらゆる経済的価値のあるものを言う<sup>23</sup>とされているので、電話代・接待費・速記料・切手代など必ずしも多くない金額を求職者から徴収する場合であっても、求職者から手数料を受け取るものとして、通常の職業紹介機関と同様の規制を受けるとされた例がある<sup>24</sup>。

次に、再就職活動を支援するためにカウンセリングや自己PRないし履歴書作成の支援などを行う、いわゆるアウトプレースメント会社については、事業活動がそのような求職者への支援活動にとどまるものである限り、雇用ないし被用者を「獲得」すること、またはそれを企てることを業とするものとはいえないので、職業紹介機関とはいえないとされている<sup>25</sup>。一方、面接のアレンジ等を行わないものの、個々の求職者の適性やニーズにマッチした求人企業のリストを作成・提供して同人から料金を徴収する *employment listing service* については、他州の事案であるが、単

なる就職情報の販売に留まらず、雇用獲得のためのサービスを提供するものとして、職業紹介機関に当たると判断した判例がある。<sup>26)</sup> なお、ニューヨーク州における職業紹介機関の定義には、前述したように、雇用の獲得を現実に行う者の他に、それを行う旨を表明するに留まる者も一定限度で含まれているので、実際には求人企業と接触しないにもかかわらずそれを行うかのごとく表示した場合も、職業紹介機関として規制を受けることがある。<sup>27)</sup>

このように、ニューヨーク州においては、これら新たな形態の雇用関連サービスについても、職業紹介機関の定義に該当する限り、一般の職業紹介事業と同様の規制の下に置く枠組みがとられている。これに対し、他の州では、伝統的な職業紹介とは異なる雇用関連サービスについて、独自の行為類型としてとらえた上で、職業紹介とは別個の内容の規制を置くことがある。たとえば、イリノイ州では、求人紹介及び求人リストサービスにおける消費者保護法 (Job Referral and Job Listing Services Consumer Protection Act) が一九八八年に制定され、コンピュータによる各求職者に適した求人企業の情報の提供などを有料で行う「job listing service」などと呼ばれる事業形態 (一般の新聞・雑誌等が求人広告を掲載する場合は除かれる) について、許可は必要としないものの、求職者への契約書の交付や書面による情報の提供、あるいは、契約締結後一〇日以内に最低三件の求人企業を紹介できなかった場合の代金の返還などを義務づけるとともに、不当な表示や広告を禁止するなどの行為規制を行っている。<sup>28)</sup> こうした規制は、各サービスの状態に応じ、一般の職業紹介事業とは異なる内容の規制を行うものであり、そこでは、(一般の職業紹介事業の規制でも一定程度同様の傾向がみられるが) 消費者保護法的な色彩が強くなっているように思われる。<sup>29)</sup>

以上に対して、わが国でいう労働者派遣事業、すなわち、事業主との間に雇用関係がある労働者を他の企業に派遣してその指揮命令のもとに就労させる事業は、はじめに述べたように、連邦の雇用差別禁止規制については employ-



ment agencyとして職業紹介機関の一種として取り扱われているが、州法における許可制などの規制の適用という観点からは、一各州法における定義次第ではあるが一職業紹介機関には含まれないとされることが多いようである。<sup>30)</sup>

### 3 対象業務

#### (1) 禁止業務の不在

わが国の職安法は、かつては民営職業紹介事業を原則的に禁止し、特定の専門的業務に限って許可制のもとでこれを許容していた。一九九九年改正後においても、港湾・建設業務についてはなお民営職業紹介事業を行うことは禁止されているが、アメリカ合衆国においては、そのように一般的な形で、特定の業務について民間事業者が職業紹介を行うことを禁止する例はあまりみられない。ニューヨーク州においても、後述するように、不道徳または違法な目的の事業が運営されている場所や、最低賃金法違反や違法な児童労働が行われている場所に、その事実を知りながら、または知りうべきであるにもかかわらず求職者を紹介することなど、特定の状況が存在する場合における紹介行為を禁止するなどの形で、一種の行為規制がなされているにとどまっている。<sup>31)</sup>

なお、ニューヨーク州においては、州内における家事労働のための雇用につき、州外でかつアメリカ大陸にある合衆国の領域内に居住する者の求職申し込みは、原則として受け付けてはならないと定められている。<sup>32)</sup> 不熟練労働者目的として州外から労働者が流入することによって生じうるさまざまな社会経済的な問題を防止するためである（具体的には、不熟練労働者の場合はホームレス化などの深刻な問題が起きる可能性が高いからであろうか）。例外的にこのような求職申し込みを受けるとともに、送出し手続等を行う機関（emigrant agent）等の情報を担当行政機関に

提出するとともに(当該機関はその活動地域に必要な許可等を得ていることを要する)、一定日数の求職期間中の宿泊・食事の費用や、就職できなかった場合の帰郷旅費等を業者側で負担すること、ニューヨーク州に到着する前に業務内容・労働条件・手数料等について書面で説明することなど特別の義務を履行する必要があると定められ、手数料の上限等についても特別の規定が置かれている。また、アメリカ大陸外に居住する者を大陸内における家事労働に紹介する場合についても、同様の考慮および国際労働移動の特色に基づく規制が設けられている。<sup>33)</sup>

(2) 対象業務による規制の相違

① 対象業務の分類

他方、職業紹介の対象業務によって規制の内容が相違する例は多くみられる。ニューヨーク州においても、下記のように、一定の対象業務につき、許可制の適用を除外したり、手数料の上限に差を設けたりしているが、同州では、こうした規制内容の相違に対応して、対象業務を以下の五種類に分類している。<sup>34)</sup>

- ア クラス A 家事労働者 (domestics & household employees)・農業労働者 (agricultural workers) を含む不熟練作業者 (unskilled or untrained manual workers and laborers)
- イ クラス A 1 専門職ではない熟練工場労働者 (non-professional trained or skilled industrial workers) または機械工 (mechanics)
- ウ クラス B 商業 (commercial)・事務 (clerical)・執行 (executive)・管理 (administrative) ならびに専門業務 (professional) に従事する者、合衆国の大陸部分の外で雇用される者、および他のクラスに分類されない者

エ クラスC 演劇業務従事者 (theatrical engagements)

オ クラスD 看護業務従事者 (nursing engagements)

② 規制内容の相違

以上の対象業務に関し、まず許可制の適用除外についていえば、すでにみたように、クラスBを対象とする職業紹介事業で、使用者のみから手数料を受け取るもの (employer fee paid agency) は、事業活動を行うに当たって予め許可を得ることは不要とされている。また、手数料についても、後述のとおり、対象業務に応じて上限を変えるなどの措置がとられている(その他の規制については後述する)。ただし、上記の employer fee paid agency については、許可制のみならず手数料の上限規制も適用されず、事業者と求人企業との間で求人企業が支払う手数料の額を自由に設定することができる。<sup>35)</sup>

4 許可制

(1) 許可制の有無

以上みてきたように、アメリカ合衆国においては、一定範囲の民営職業紹介事業の実施に対して許可制を敷いている州が多く、ニューヨーク州もそのひとつである。もともと、カリフォルニア州などのように、許可制を廃止した州もいくつかみられる(ただし、同州では事業活動に当たり保証金を積むことが必要であり、<sup>36)</sup>その他に、紹介契約書の求職者への交付義務や不当表示の禁止その他の行為規制も少なからず存在する)<sup>37)</sup>。また、再三述べたように、ニューヨーク州では、求人企業のみから手数料を徴収する一定範囲の民営職業紹介事業については許可制の要件を外してい

るが、これと同様の政策をとる州も少なくないようである。たとえば、アイオワ、メリーランド、マサチューセッツ、ノースカロライナなどの州が、求職者から手数料を徴収する事業形態のみを職業紹介機関として許可制の下に置いている。<sup>38)</sup> イリノイ州も、求人企業のみから手数料を受け取って(委託)募集やコンサルティングサービスを行うタイプの職業紹介事業につき、かつては管理職を紹介する場合に限って職業紹介機関の定義から除外していたが、その後の改正により、管理職の紹介に限らず、かような事業形態一般について適用除外とするに至った。<sup>39)</sup>

## (2) 許可基準

次に、いかなる要件を満たせば民営職業紹介機関として活動を行うに当たっての許可が与えられるかについてみると、ニューヨーク州においては、以下のような場合には、許可を与えないものと定められている。規定の形式上、一定の事実が存在する場合に不許可の決定がなされるものと定められているので、不許可事由の立証責任は行政側に課せられていると思われる。実際、法規違反が行われる抽象的なおそれがあるというだけでは、許可を与えないことはできないとした裁判例がある。<sup>40)</sup>

- ① 申請者ないしその管理者が、善良な性格と責任 (good character and responsibility) の持ち主でないこと
- ② 二年間以上、職業紹介担当の従業員、職業カウンセラー、その他職業紹介機関としての活動を行うのに適切な経験を積んでいないこと
- ③ 事業を行う場所が職業紹介に不適切であること
- ④ 名称が差別的であること<sup>41)</sup>
- ⑤ その他、職業紹介に関する法の規定に違反していること

以上の不許可事由のうち、職業紹介またはこれに関連性の強い業務に一定年数従事したことを要件とするものは、わが国の職安法にもみられるもので、業務遂行能力のある業者に限って許可を与える趣旨に基づくものといえる。<sup>(12)</sup> また、紹介業務を予定する場所が不適切でないことは、組織犯罪や風俗犯罪などの結びつきを防止し、あるいは求職者に有害な紹介行為等を排除しようとするものとみられる（より具体的に、居住用の部屋、食事や宿泊用の部屋、酒類を販売・提供する場所で職業紹介を行おうとする場合には許可は与えられないとの規定も設けられている）。<sup>(13)</sup> さらに、事業をなすに当たって差別的な名称を使用しないことが、職業紹介における差別の防止と平等なアクセスの保障を目的としたものであることは明らかだと思われる。

これに対して、「善良な性格と責任」の欠如という不許可事由の趣旨やその具体的内容は必ずしも明らかではない。同様の要件は他の州法にもしばしばみられ、犯罪行為や不道徳な行為との結びつきなど、民営職業紹介への規制が開示された当時の弊害を念頭に置いたうえで、行政庁に一定の裁量権を与えたものと推測される。<sup>(14)</sup> ニューヨーク州では、この点が争われた裁判例は少数のしかも古いものしかなく、その判決文にも、詳細な事実関係は記されていないことが多いが、職業紹介に関連して過去に行った違法行為などが考慮の対象になった事例がみられる。<sup>(15)</sup>

なお、他の州のしかも古い判例であるが、既に他の職業紹介事業者が十分に存在するというだけでは、許可を与えない理由にはならないと判断されている。<sup>(16)</sup> ここでは、許可制は、市場への参入規制ではなく、弊害防止のための規制であるとの位置づけが与えられているといえる。

### (3) 許可手続とその後の運用<sup>(17)</sup>

民営職業紹介事業の許可の申請は、一定の方式の申請書等を、労働局長 (Labor Commissioner)、ニューヨーク

市の場合は消費者問題局長 (Commissioner of Consumer Affairs) に提出して行う。申請書には、職業紹介の際に使用する書式や、担当者の適格性に関する証言などの資料を添付することを要する。また、申請に当たっては、手数料 (従業員数に応じ三〇〇ドルまたは五〇〇ドルが原則) の他に、五〇〇〇ドルの保証金 (大陸外から家事労働者等を紹介する事業およびモデルの紹介事業の場合は一万ドル) を納付することが求められる。さらに、自然人たる申請者および法人申請者の役員等は、指紋を押捺することを求められる。申請がなされた場合、労働局長等は、三〇日以内に調査を行って許可の是非を決する (その前に第三者が異議を申し出ることも可能である)。許可が与えられなかった場合には司法審査を申し立てることができる。

許可が得られた場合、紹介事業者は、許可書を事業所内の目立つ場所に掲示しなければならない。許可の有効期限は、原則として偶数年の五月一日までであるが (それゆえ最長二年となる)、事業者またはその従業員が職業紹介の法規制に違反したり、適格性を失った場合には、労働局長等は許可の取消しや一時停止を行うことができ、さらに、無許可事業者の営業を禁止することもできる (違反行為に対して行政罰を科す権限もある)。こうした許可の取消し等は、審問手続を経て行われるが、この手続きは、利用者等の不服申立てにより、もしくは労働局長等の職権により開始される。

## 5 手数料規制

職業紹介事業者が求職者または求人企業から徴収する手数料の取扱いに関しては、後に述べるような判例法を中心とした契約法上の規律があるほか、ニューヨーク州では以下のような規制が加えられている。

(1) 求職者からの登録料の徴収禁止

職業紹介事業者は、求職者に対しては、登録料または手数料の前払いを請求してはならない。ただし、前記のクラスAおよびA1に属する職種（家事労働または不熟練労働）については、法令の上限までは事前の請求が可能であるが、紹介によって雇用契約が成立した場合には充当・清算を要し、成立しなかった場合には、要求に応じ求職者に返還しなければならない。<sup>48)</sup>

(2) 手数料の上限等をめぐる規制

いわゆる成功報酬としての手数料についても、<sup>49)</sup>下記のアないしウのような職種に応じた上限規制が、求職者に対する手数料と求人企業に対する手数料双方について実施されている（熟練労働者・専門職になると上限が高くなる傾向がある）。<sup>50)</sup> 職業紹介事業者は求職者に対する手数料の上限まで求人企業にも手数料を請求しうるのが原則であるが、クラスBの職種については、求職者に対する手数料の一・五倍の額までの請求をなしうる（求人企業のみが手数料を支払う事業形態の場合はこうした制限も適用されない）。なお、求人企業は求職者の負担する手数料を同人に代わって支払うこともできるが、<sup>51)</sup>逆に、求職者が雇用関係の成立後に退職したり解雇されたりした場合に、紹介事業者に支払った手数料について、当該求職者に対して支払いを求めることは禁止されている。<sup>52)</sup>

また、手数料額の上限の他に、いかなる時間的単位で賃金支払がなされるかに応じて、手数料の支払時期および頻度についての規制も存在する。たとえば、週単位の賃金支払であれば、原則として、雇用開始後の週末ごとに一〇回に分けて手数料の支払を求めることよりも厳しい支払方法を求職者に対して課してはならないとされている。<sup>53)</sup>

ア クラスA

食事も宿泊場所も提供されない場合

最初の一か月分の賃金の一〇%

一労働日につき一回の食事が提供される場合

最初の一か月分の賃金の一二%

一労働日につき二回の食事が提供される場合

最初の一か月分の賃金の一四%

一労働日につき三回の食事と宿泊場所が提供される場合

最初の一か月分の賃金の一八%

ただし、契約上雇用期間が一月よりも短い場合は当該期間における賃金をベースとする。

イ クラスA1

雇用期間が一〇週間以上の場合は一週間分の賃金額まで

雇用期間が一〇週間未満の場合は当該期間の賃金の一〇%まで

ウ クラスB

最初の一か月分の賃金が七五〇ドル未満の場合

当該一か月分の賃金の二五%

最初の一か月分の賃金が七五〇ドル以上九五〇ドル未満の場合

当該一か月分の賃金の三五%

最初の一か月分の賃金が九五〇ドル以上一一五〇ドル未満の場合

当該一か月分の賃金の四〇%

最初の一か月分の賃金が一一五〇ドル以上一三五〇ドル未満の場合

当該一か月分の賃金の四五%

最初の一か月分の賃金が一三五〇ドル以上一五〇〇ドル未満の場合

当該一か月分の賃金の五〇%

最初の一か月分の賃金が一五〇〇ドル以上一六五〇ドル未満の場合

当該一か月分の賃金の五五%

最初の一か月分の賃金が一六五〇ドル以上の場合

当該一か月分の賃金の六〇%



ただし、雇用期間が四か月未満の場合は上記額の五〇%が現実に受け取った賃金の一〇%のいずれか低い方が上限となる。

## 6 行為規制

### (1) 一般事業法上の規制

ニューヨーク州の一般事業法は、①職業紹介事業者は求職者に対し、手数料を明示した規定を含む契約書を交付しなければならぬとし、<sup>54</sup>また、②紹介先の求人企業の名称と所在地、予定される職務と賃金額、正規雇用か非正規雇用かの別などの情報を求職者に提供しなければならないと定めている（カリフォルニア州では、許可制を廃止した一方で、紹介事業者と求職者の契約には、求職者が採用後短期間で退職した場合の手数料返還条項を記載することを求めるなど、契約内容に関してより詳細な規制を加えている）。<sup>55</sup>また、同法は、民営職業紹介事業者の活動に関して、以下のとおり、相当詳細にわたる行為規制を置いている。<sup>56</sup>これらの規定に違反した場合には、軽罪（misdemeanor）に該当するものとして、罰金または禁錮の刑が科される。なお、下記のうち、⑥、⑦、⑫、及び⑬の規定は、求人企業のみから手数料を徴収するタイプの職業紹介事業にも適用される。

③ 既に雇用されている者に対し、自らの職業紹介により他に雇用を得させるためにその雇用を終了させるように勧誘してはならない。

④ 虚偽の、または誤解を与える情報等を公表し、または公表させてはならない。

⑤ 新聞等で広告を行う場合などには、「職業紹介機関」という用語および事業の名称及び所在地を記載中に含

アメリカ合衆国における民営職業紹介事業の法的規律（山川）

めなければならぬ。

⑥ 求人依頼を受けていない企業に求職者を赴かせてはならない(ただし、定常的に適格性ある求職者と面接する旨を告げた企業に対して適格者を紹介する場合、および、求人依頼を受けていない旨を予め求職者に告げて紹介する場合は別である)。

⑦ 最低賃金法違反や児童労働等が行われている企業に求職者を赴かせ、または、労働争議が進行中の企業に、その事実を予め書面により本人に知らせることなく求職者を赴かせてはならない。

⑧ 不道徳または不正な目的で運営されている場所に、それを知りながら、または知りうべきであるにもかかわらず求職者を赴かせ、または、徳性を欠く者 (persons of bad character)、売春婦、ギャンプラー、売春の周旋人、もしくは酩酊者を事業所に入入りさせてはならない。

⑨ 有形力の行使により紹介事業の事業所に入室させてはならない。

⑩ 同一の敷地において、職業紹介事業以外の事業(労働者派遣事業を除く)を行ってはならない。

⑪ 求職者を紹介した企業もしくはその代理人や従業員等と手数料を分け合うこと (fee-splitting) をしてはならない。

⑫ 求職者または求人企業に対して広告費用や雑誌の購読料を負担させてはならない。

⑬ 連邦や州等の政府機関の名称と類似し、またはそれと誤認させるような名称を用いてはならない。

⑭ 求職者が要求した場合にはその所有物の返還を拒んではならない。

⑮ 求人企業が手数料を負担すると表示した雇用機会について求職者に手数料を請求してはならない。

⑩ ローンを獲得する目的で求職者を銀行等に紹介してはならない。

以上のような各行為規制の趣旨は一律には論じられないが、職業紹介事業者の詐欺的行為や不当表示を禁止する消費者保護的な趣旨のものと、紹介により、またはそれに関連して不適切な就労がなされることを防止する趣旨のものが中心となっているように見受けられる。

## (2) 雇用差別禁止法上の規制

職業紹介事業に対しては、紹介に際しての差別禁止規制も重要な意味をもつ。本稿ではこの問題を詳細に取り扱う余裕はないが、連邦の雇用差別禁止法の他に、ニューヨーク州法は、紹介事業者の雇用差別に関して、以下のような規制を設けている。

すなわち、職業紹介機関は、いかなる者についても、年齢、人種、信条、皮膚の色、性別、障害、疾病の保因者としての地位 (carrier status) または婚姻上の地位に基づいて、求職申込みの受領・分類・処理その他の行動にあたって、また、求職者の求人企業への紹介にあたって差別してはならない。<sup>37</sup> また、以上の理由に基づく差別や制限または特定を表示した広告や表示を行ったり、そのような求人票を用いたり、もしくは紹介に当たりそのような間合わせを行うことも禁じられる。<sup>38</sup> その他、一般的な差別禁止の問題であるが、ニューヨーク州では、盲導犬等の利用による差別の禁止、一定の犯罪歴による差別の禁止、職場外での政治活動もしくは娯楽活動による差別の禁止など、それ以外にも様々な差別禁止規定が設けられている。

### 三 職業紹介契約の法的規律

以下では、民営職業紹介事業者と求人企業または求職者との間において、職業紹介契約に関する法的規律がどのようになされているかを検討する。先にみたように、職業紹介契約については、各州において、制定法の規制がある場合を除き、判例法としての契約法理による規律に委ねられているので、ここでは、職業紹介契約をめぐる法的紛争（手数料請求をめぐるものが多い）を取り扱った裁判例を中心に検討を試みることにする。ここでも検討の対象はニューヨーク州法を中心とするが、同州において裁判例のみられない論点などを中心に、他州の裁判例等も適宜視野に入れている。

なお、本稿における職業紹介契約という表現は、職業紹介事業者と求人企業との間の契約、および職業紹介事業者と求職者との間の契約を総称するものであるが、具体的に問題となるのはそれら二当事者間の契約のいずれかであることが通常である。

#### 1 職業紹介事業者と求人企業

##### (1) 手数料請求権の発生要件

##### ① 一般的要件

民営職業紹介事業は一般に手数料収入を基礎にして成り立つものであるから、まず、いかなる要件のもとで手数料請求権が発生するかが問題となる（ここでは、いわゆる成功報酬を念頭に置き、登録料等は別論とする）。この点に關し、ニューヨーク州法は、職業紹介機関は、自らが求職者を求人企業に紹介する、もしくは求人企業を求職者に紹

介する責任を果たし (responsible)、かつ、その結果、求職者が求人企業に雇用された後でなければ、手数料その他の対価を請求し、もしくは受け取ってはならないと定めている。<sup>59</sup>

ここでは、①手数料を支払う旨の合意があることを前提に、②求人企業または求職者の依頼による紹介行為と、③雇用関係の成立が要件となることが示されているが (後述するように、雇用関係の成立に加えて、特約により、その後一定期間求職者が就労したことや不適格と認められなかったことなどを要件とすることもありうる)、さらに、雇用関係は当該紹介行為の「結果」として成立したものでなければならぬので、④当該職業紹介機関が行った紹介行為と雇用関係との間の因果関係も要件となつてゐると位置づけることができる。以上は制定法の規定から示される要件であるが、ニューヨーク州の裁判例はこれを一般的な手数料請求のルールとして表明してゐる。<sup>60</sup> 他の州においても、表現の違いはあれ、おおむね同様の理解がなされてゐるようである。<sup>61</sup>

なお、以上の他、所定の許可等を得てゐない職業紹介事業者の締結した職業紹介契約は無効であり、その履行として求職者に対し手数料を請求することはできないとされている。<sup>62</sup> 求人企業に対する手数料請求にも同様の結論を下した裁判例があり、<sup>63</sup> 他の州にも同様の例がみられるが、<sup>64</sup> ニューヨーク州では反対の趣旨の裁判例も下されてお<sup>65</sup>り、なお帰趨は定まつてゐないようである。

## ② 紹介行為

以上のような要件のうち、紛争を生ずることの多い紹介行為と雇用関係の成立、および両者の因果関係につき、その具体的内容を明らかにするための検討を試みる。まず、求人企業ないし求職者の依頼に基づく紹介行為はいかなるものであることを要するかについては、ニューヨーク州では必ずしも意識的な議論はなされてゐないようであるが、

他の州においては、求人企業と求職者が、両者を紹介した職業紹介事業者を介さずに雇用関係を成立させた事例を中心として、この点について判断を行った裁判例が少なからずみられる。

たとえば、イリノイ州においては、紹介行為は、求職者と求人企業を相互に認識させ、採用の交渉が始まりうる状況を作り出せば、紹介行為としては終了すると判断されている。<sup>66</sup> この事件は、職業紹介事業者が求職者を求人企業に紹介したところ、両者は以前からの知合いであったことから、面接がなされる前に求人企業が職業紹介事業者との連絡を絶ち、直接交渉によって求職者を雇用した事案であるが、裁判所は、職業紹介事業者が求人企業の依頼に基づき求職者を発見し、自ら電話で本人からの事情聴取を行ったうえ、必要な情報や書類を求人企業に伝えている以上、求人企業と求職者の面接がなされるには至らなかつたとしても、手数料の請求を行うのに妨げとなるものはないと判断している。他の州の裁判例にも同様の趣旨を示したものがみられる。<sup>67</sup>

また、このような紹介行為に関しては、どの程度の水準のものを履行することが手数料請求権の発生にとって必要かという点も問題となりうる。この点は各事案における合意の内容により左右されうる問題であるが、契約内容の主要部分が履行されている限り、付随的部分の履行に不備があつても反対給付を拒否できないという契約法の一般理論に従つて、職業紹介事業者が求人企業に対して適格性ある求職者の氏名等を提供して面接の機会を作出し、その結果両者の間に雇用関係が成立した以上、職業紹介事業者が求人企業の電話連絡に返答しなかつたり追加的な情報の要請に応じなかつたりした場合であつても、手数料請求の妨げにはならないとしたアイオワ州の裁判例がある。<sup>68</sup> もつとも、後に述べるように、不適切な紹介行為により求人企業が損害を被つた場合には、別途損害賠償責任が発生することがありうる（求職者が損害を被つた場合も同様である）。

なお、紹介行為がなされてからかなりの時間が経過した後に雇用関係が成立した場合には、紹介行為の効果をどのような時間的範囲で認めるのかという問題がある。この点は主にイリノイ州で議論されており、職業紹介事業者が求職者を紹介してから一年以内に求人企業が当該求職者を雇用した場合であれば手数料請求をなしうるとの慣行が存在するとしうえ、求人企業が過去に繰り返し職業紹介事業を利用していたことから、担当者はそうした慣行を知っていたものと認定し、それが契約内容になったものと判断した例がある。<sup>(61)</sup>

本件は、職業紹介事業者の紹介により求人企業との面接まで進んだ後に他社に就職した求職者が、約半年後に退職して当初の求人企業に採用された事案であり、後述する紹介行為と雇用関係の因果関係が問題となったものともいえるが、この因果関係の判断は微妙な場合も少なくないので、上記のような慣行による処理は、紹介行為の一年以内に雇用関係が成立した場合には因果関係を推定することと同様の機能をもつのではないかと思われる。

### ③ 雇用関係の成立

次に、職業紹介事業者が手数料を請求するには、紹介行為により雇用関係が成立したことが必要となるのが原則である。<sup>(70)</sup>（加重事件としての保証期間については(2)で述べる）。もともと、職業紹介事業者の契約上の義務である紹介行為は履行されている以上、雇用関係の成立は、手数料請求のための一種の停止条件として捉えられる。<sup>(71)</sup>ここでの雇用関係の成立とは、求人企業と求職者との間での雇用契約の成立、すなわち当事者の意思の合致があれば足りるとされており、求職者が採用申入れを承諾した後には求人企業がポスト削減を理由に採用を取り消した事案において、手数料請求を認容したミネソタ州の裁判例がある。<sup>(72)</sup>他方、ニューヨーク州では、求職者からの承諾がない間に求人企業における同人の採用予定ポストが削減された事案で、手数料請求が否定された例がある。<sup>(73)</sup>

## ④ 因果関係

## ア 一般的意義

職業紹介事業者による手数料請求をめぐる紛争の最も典型的な事案は、問題となっている雇用関係が当該事業者の紹介行為により成立したものであるか否か、すなわち、紹介行為と雇用関係の間の因果関係の存否が争われるものである。そこで、ここでの因果関係とはどのようなものであるかが問題となるが、この点について、ニューヨーク州の裁判例は、別段の具体的約定がない限り、原告たる職業紹介事業者の紹介行為が雇用関係の成立にとって直接的または主要な原因 (direct or procuring cause) であることが必要であると解している。<sup>74</sup> こうした理解は、企業買収や不動産取引等における仲介業者の手数料請求に関する裁判例における判断枠組みと同様のものである。<sup>75</sup>

他の州においても、職業紹介事業者が手数料を請求するには、その紹介行為が雇用関係の成立にとって主要な原因であることを要するとする裁判例は少なからずみられるところである。<sup>76</sup> また、ルイジアナ州のように、制定法上、職業紹介事業者はその行為により獲得された (procured) 雇用についてでなければ手数料請求をなしえないとの明文の定めが置かれる例も見られる。<sup>77</sup>

## イ 求職者と求人企業の直接接触・他の職業紹介事業者の競合

いずれにせよ、重要なのは、職業紹介事業者の紹介行為が「主要な原因」となるのはいかなる場合かであるが、こうした紛争は、職業紹介事業者を排して、求人企業と求職者が直接に交渉することにより雇用契約を締結した場合や、他の職業紹介事業者が同一の求職者を紹介した場合にしばしば問題となる。まず、求人企業と求職者が直接に交渉して雇用契約を成立させた類型をみると、ここでは、求職者の他社への就職や、求人企業もしくは求職者の不承諾によ



り採用交渉が中断されたり終了したりした後に、何らかの理由により再び採用交渉が開始されて採用に至った事案が目立つ（こうした中断や終了がないのに職業紹介事業者を排斥して雇用契約を成立させた場合には手数料請求をなしていることには問題がないであろう）。

たとえば、職業紹介事業者が求職者を会計担当役員補佐（assistant comptroller）として求人企業に紹介したが、求人企業側が財務担当マネージャーであれば採用するとの申し出を行い、求職者がこれを断った後一〇か月ほどして、別の件で求職者が求人企業と接触したのをきっかけに採用の話題が再燃し、その結果同人は財務担当マネージャーとして採用されるに至ったという事案においては、職業紹介事業者の採用行為がなければ両者が接触することはなかったであろうとして、手数料請求が認容されている。<sup>76</sup> このように、紹介行為がなければ後の採用もなかったというるかどうかを基準とする、いわゆる“but for” test は、他州の裁判例においても見られるものである。<sup>77</sup>

もつとも、職業紹介事業者が弁護士事務所に弁護士を紹介し、依頼者間の利害衝突などにより採用交渉が頓挫したが、その後二年ほどして、当該弁護士がパートナーとして事務所に加入するに至ったという事案では、新たに行われた採用交渉は以前のその繰り返しに過ぎないとの主張に基づく、職業紹介事業者からの summary judgment の申立てが排斥されている。また、子守（nanny）として職業紹介事業者から紹介された求職者が採用後二週間で辞職したのち、約一〇か月を経て使用者が当該求職者と街角で再会し、後にその頃雇用していた子守が辞職したため、使用者が同人に連絡を取ってあらためて子守として採用した事案でも、当初の紹介行為は、その後の雇用関係にとって直接的または主要な原因とはいえないとされた。<sup>81</sup> さらに、ルイジアナ州の裁判例であるが、求職者が職業紹介事業者の紹介した企業を断って他企業に就職したものの、一週間ほどして当該企業による別のポジションの求人を知り、当該

知り、従前の担当者とは別の人物との面接等を経て採用されるに至った事案において、職業紹介事業者の紹介行為と雇用関係との間に因果関係はないと判断したものである。同様に、職業紹介事業者の紹介に基づく面接により不採用とされた後一年ほどして、求職者が同一企業による新聞広告の求人に応募し、担当者が従前の経緯に気づかず同一人を採用した事案で、従前の紹介行為の効果は中断されたと判断したコネチカット州の裁判例もある。<sup>83</sup>

各州の裁判例を網羅したわけではなく、また、ひとつの州に関しても下級審裁判例がほとんどであるため、この問題をめぐる判例法の全体像を把握するのは困難であり、調査した裁判例においても、いかなる場合に職業紹介事業者の紹介行為が雇用関係の成立につき「主要な原因」となるといえるかについては、必ずしも明確なルールが形成されているとはいえないように思われる。それを念頭に置きつつも一応の整理を試みると、まず、職業紹介事業者の当初の紹介行為がなければ当該求職者は採用されなかったといえるか否か (but for test) が前提にはなろうが、こうした事実的条件関係が存在する事案でも、他の原因により因果関係が中断されることがあるので、この基準だけでは必ずしも十分ではないと思われる。むしろ、それに加えて、従前の紹介行為の効果が中断されたかどうかについては、当該紹介行為とその後の新たな採用交渉の時間的間隔（イリノイ州においては、前述したように、紹介後一年以内の採用ならば因果関係が推認されるのと同様の扱いがなされている）、新たに成立した雇用関係における職種と従前の紹介行為にかかる職種との異同、従前の採用交渉の帰趨、新たな採用交渉が開始されるに至ったきっかけ、従前の採用交渉において獲得した情報の利用（採用担当者が同一であったことを含む）などの諸要素を総合的に考慮して判断がなされているように思われる。

以上のような場合の他に、複数の職業紹介事業者が競合的に一人の求職者を同一の求人企業に紹介し、当該求職者

が採用された事案では、いずれの事業者が手数料を請求できるかという問題が生ずる。ニューヨーク州ではこの問題に関して参考となる裁判例は見当たらなかったが、イリノイ州の裁判例は、前述した、紹介行為の効果はその後一年間存続するという慣行を前提として、いずれの職業紹介事業者が先に求職者と求人企業との間の交渉の機会を設定したかという基準により決するものとしている。<sup>84</sup>

すなわち、ある職業紹介事業者が求職者を被告である求人企業に紹介して、両者の電話による交渉の機会を設定したものの採用には至らず、その後約三か月ほどして、やはり職業紹介事業者である原告がその求職者を被告に改めて紹介し、最終的には両者間で雇用関係が成立したという事案において、裁判所は、先に交渉の機会を設定した職業紹介事業者が手数料を請求しようとして、原告の手数料請求を棄却したのである。後でなされた紹介行為の内容や募集内容の如何によっては、当初の紹介行為の効果（それゆえ雇用関係との因果関係）が断絶することもありうるようにも思われるが、因果関係の判断が微妙な場合について、適用しやすい基準を設定したものと位置づけられよう。

なお、職業紹介事業者が求人企業に紹介した求職者は採用されなかったが、同人が友人にその雇用機会の存在を連絡し、結局その友人が求人企業に採用されるに至った事案では、職業紹介事業者の行為は雇用関係成立の主要な原因とはいえないと判断されている。<sup>85</sup> このように、紹介する人物自体が異なるに至った場合には、当該人物の紹介行為自体が存在しないともいえるので、因果関係が否定されることは問題ないであろう。

#### ウ 異なる職種での採用

同一の職業紹介事業者と求職者・求人企業との間においても、当初求職者を紹介した職種・職位とは別の職種等について雇用関係が成立した場合には、因果関係の存否が問題となりうる。この点に関し、ニューヨーク州の裁判例に

は、最終的に採用された職種等が異なっていた事案でも、因果関係の成立を認めたものがいくつかみられる（このような場合、当初の紹介契約とは内容が異なるため、事実上の契約（quantum meruit）<sup>86</sup>）法理に基づく処理がなされることもある）。

たとえば、職業紹介事業者が求職者を会計担当のマネージャーとして求人企業に紹介したところ、より賃金の低いシステムコーディネーターとして採用された事案では、異なるポジションで採用されたことは手数料請求の妨げにはならないと判断されている。<sup>87</sup>同様に、求人企業が当初会計担当役員を募集していたところ、職業紹介事業者が紹介した求職者を会計担当マネージャーとして採用することになった事案でも、手数料請求が認容されている。<sup>88</sup>

もつとも、他の州においては、最終的に求職者が採用された職種等が異なる場合に因果関係が否定された例もみられる。たとえば、ノースカロライナ州には、求人企業からのシステムアナリストの紹介依頼に対して職業紹介事業者が求職者を紹介したところ、適格性がないとして不採用とされたが、同人はその数カ月後に資材管理部のエンジニアとして採用されたという事案で、同人の採用は紹介事業者の行為に基づくものというよりは本人が面接で与えた好印象に基づくものであるとして、因果関係を否定した例がある。<sup>89</sup>

他方、イリノイ州においては、職業紹介事業者が包装部門のマネージャー候補として求職者を紹介したところ、求職者が面接をキャンセルした後、求人企業は別の候補者を採用したが、三か月ほどして、別の職業紹介事業者が、部門の上級マネージャーの募集に対して同一の求職者を紹介し、採用に至ったという事案において、紹介行為の効果は一年間継続するとの前述した慣行は、同一職種のみならず類似の職種での採用にも適用されるとして、当初の紹介を行った事業者による手数料請求を認容した裁判例がある。<sup>90</sup>以上のような裁判例についても、統一的な把握が可能かど

うかは必ずしも分明ではないが、紹介した職種等と現実に採用された職種等の類似性に加え、後の採用手続に至るまでの時間の経過や、求職者・求人企業または他の紹介事業者の関与状況なども考慮して、当初の紹介行為の効果が中断されたかどうかを考えることになろうか。

## (2) 求職者の退職・解雇と保証期間

職業紹介事業者が求職者を求人企業に紹介し、両者の間に雇用契約が成立した場合でも、その後、求職者が短期間のうちに退職したり、あるいは逆に求人企業が求職者を解雇したりした場合には、手数料請求権がいかなる影響を受けるかが問題になる（ここでは、退職や解雇に正当な理由がある場合とない場合とでいかなる差異があるかも問題となりうる）。この段階で手数料が既に支払われていた場合には、求人企業はその全部または一部の返還を紹介事業者に求めるかという形で問題が生ずる。後述するように、州によつては、このような短期間のうちの退職・解雇の場合につき、紹介事業者が請求しうる手数料の額に上限を設けていることもある。

他方、こうした場合に備えて、職業紹介契約には、いわゆる保証期間(guarantee period)が置かれることがあり、それが置かれた場合は、採用された求職者がその期間中問題なく就労した後には求人企業に対する手数料請求権が発生する（手数料を支払ずみの場合は、期間経過前に問題が生じた場合にはその返還を請求しうる）旨定められることが多い。この保証期間については、いかなる場合にそうした約定の存在を認めうるのか、また、その内容についてはいかなる解釈をなすべきかなどの問題も生じうる。<sup>91)</sup>

そこで、まず、求職者が採用後短期間で退職した場合に、職業紹介事業者の求人企業に対する手数料請求権がいかなる影響を受けるかをみると、ニューヨーク州においては、保証期間や手数料の額についての特段の定めがない限り、

雇用期間の長さにかかわらず、法令の範囲内で手数料請求は可能であるとされ(ただし、後述のように、州法上、求職者がまったく労務を提供しなかった場合は手数料請求はなしえないのが原則である)、採用後一か月以内に求職者が退職した場合でも、職業紹介事業者は、州法の定める上限まで手数料を請求しうると判断されている(ただし、求職者が採用後すぐに辞職する意思であることを紹介事業者が予め知っていたような場合は別論であるとされた)<sup>92</sup>。

換言すれば、上記の保証期間は、実務上はしばしば用いられるものであっても、当然にはその合意の存在を認めることはできないものといえる。求人企業が紹介に応じて採用した求職者を解雇した場合についても、同様に、保証期間の定めがない限り、求職者の就労状況が不満足なために解雇を行ったとしても、求人企業は法律上許容される限度で手数料の請求を拒めないとされている。他の州においても同様の趣旨の裁判例がみられるが、保証期間ないしそれと同趣旨の合意をより積極的に認定する州もある。たとえば、レイジアナ州では、紹介した求職者が一〇日以内に退職した場合には職業紹介事業者は手数料を請求できないとの慣行があるとされ、当事者が反対の意思を表明していない以上その慣行により取り扱うものとされた例がある<sup>95</sup>。

なお、採用された求職者が短期間に退職したり解雇されたりする場合につき、ニューヨーク州法は、職業紹介事業者の請求しうる手数料の額に次のような上限を設定している<sup>97</sup>。すなわち、採用された求職者がまったく労務の提供を開始しなかった場合には、原則として、通常の場合に認められる手数料の上限の二五%が求職者に対して請求しうる手数料の上限とされ、また、使用者(求人企業)に対しては手数料を請求しえないとされている。次に、求職者が労務を提供したものの同人の帰責事由によらずに解雇された場合については、求職者と求人企業に請求しうる手数料の総額は、原則として、求職者が受け取った賃金額の一〇%に限られ、かつ通常の場合の手数料の上限を超えてはなら

ないと定められている。他方、その他の場合、すなわち、求職者がその責に帰すべき事由によって解雇された場合や、求職者が自ら辞職した場合には、求職者と求人企業に請求しうる手数料の総額は、原則として、求職者が受け取った賃金額の五〇％に限られ、かつ通常の場合の手数料の上限を超えてはならないとの定めがある。職業紹介事業者は、このような上限規制に違反して徴収した手数料を返還しなければならぬものとされている。

このような規制は、求職者側の帰責事由の存否により請求額の上限に差が設けられていることから示されるように、主として求職者の保護を念頭に置いたものであり、ホワイトカラーを対象として、求人企業のみから手数料を徴収するタイプの職業紹介事業については、前述のように許可制および手数料の規制が適用除外とされるほか、上記のような上限規制も適用されないこととなる。

以上に対し、保証期間が置かれると、紹介した求職者の労務提供が不満足なものであった場合などには、各契約の定めに応じて、職業紹介事業者が手数料を請求しえないとされたり、手数料が減額されたり、あるいは求人企業が支払ずみの手数料の返還を求めうることとなる。こうした保証の趣旨については、代替候補者の紹介にとどまるとの主張がなされることがあるが、その旨が明確に示されない限り、手数料の減免や既払い分の返還という効果をもつものと解釈されるようである。

なお、求人企業が採用した求職者を恣意的に解雇したような場合でも、保証期間の経過前であれば手数料の減免や返還を請求しうるかとの問題も生じうる。前述したように、ニューヨーク州では、このような場合の手数料請求に制限を置いているが、求人企業のみから手数料を徴収する場合には制定法上の制限は妥当しないので、保証期間がいかなる効果をもつかは求人企業と紹介事業者との合意に委ねられるようである。もつとも他の州では、保証期間の約定

の適用にあつては、求人企業に帰責事由がないことが要件となるとする裁判例もみられる。<sup>四</sup>

### (3) 紹介事業者の調査・情報開示義務

以上は、職業紹介事業者から求人企業に対する手数料請求権に関する問題であるが、紹介事業者と求人企業の間では、手数料請求に対する抗弁として、あるいはこれとは独立の損害賠償請求の問題として、紹介した求職者が適格性を欠いていた場合などに、紹介事業者の調査ないし情報開示の不十分さが争われることもある。この点が争われた裁判例は多くはないようであるが、ニューヨーク州では、紹介事業者が会計担当者を求める旨の求人企業の依頼に応じて紹介した求職者につき、履歴書には大卒と記載されていたにもかかわらず、実際には大学中退であったため、求人企業が同人を解雇して稼働済みの部分の手料の支払を拒んだ事案において、州法上は、家事労働従事者と信認義務を負う者のみについて以前の使用者に照会を求めることが義務づけられていることから、<sup>五</sup> 職業紹介事業者は、一般には履歴書の内容が真実であるか否かを確認する法令上もしくは契約上の義務を負わないとして、手数料請求を認めないものがある(ただし、詐称の事実に照らして認容額を減額した)。<sup>六</sup> もっとも、他の州では、傍論としてではあるが、職業紹介事業者が求職者の経歴を調査する旨を約した場合には、調査義務違反は、手数料請求を拒否しうる重大な契約違反になりうると判示した例がある。<sup>七</sup> そうすると、この点については、州により異なる取扱いがなされる可能性があり、また、各事案や契約の内容にも依存する可能性があるといえよう。

また、職業紹介事業者の調査義務違反は、不法行為として、独立の損害賠償責任を生じさせることがありうる。たとえば、他州の裁判例であるが、職業紹介事業者が紹介した経理担当者が横領を行った事案において、紹介事業者が求職者の経歴をチェックすると広告で表示しているにもかかわらずこれを怠り、求職者が履歴書に記載した以前の勤



務先（そこでも同人は横領を行っていた）にも確認を行わなかったことは、事業者の広告における不当表示を禁止する州法に違反するとともに不法行為を構成するとした例がある。<sup>一五</sup> こうした判断も、事実関係に依存する面があると思われる。

## 2 職業紹介事業者と求職者

次に、職業紹介事業者と求職者の間において生ずる職業紹介契約をめぐる問題を取り扱う。ここでも、手数料請求の可否に関する問題が中心となるが、紹介事業者と求人企業との間での紛争事例に比べて、裁判例の数は多くない（そこで、以下では、ニューヨーク州以外の事例も多く紹介している）。また、求職者保護の観点から規制が加えられている部分を別にすれば、求人企業との関係で述べたことが基本的に妥当する部分も多いように思われる。

### (1) 手数料請求権の発生要件

職業紹介事業者から求職者に対する手数料請求権の成立に関しては、求人企業に対する手数料請求の場合と同様に、手数料支払の合意に加え、紹介行為と雇用関係の成立、および両者の因果関係がその要件となる。また、ニューヨーク州法においては、クラスAおよびクラスA-1の対象業務を除き、職業紹介機関は、求職者との間の書面契約に従って手数料を請求しなければならないと定められているので、書面契約の存在も、求職者に対して手数料請求を行う場合の要件に加えることができる。<sup>一六</sup>

これらのうち、紹介行為の十分さが争われることはあまり多くないが、雇用関係の成立に関しては、雇用契約の内容容について求人企業と求職者で理解に相違があつた場合が問題となる。この点については、セールスマンとして採用

されたものと信じて就労を開始した求職者が、まず一年間のトレーニングを経て外回りのアフターサービス担当者となる旨を上司から告げられたためにすぐに退職した事案において、雇用契約の成立に必要な意思の合致がないとされ、紹介事業者からの手数料請求が棄却された例がある。<sup>(6)</sup> こうした事例は、後述する、雇用契約成立後に正当な理由に基づき退職した事案としても扱いうると思われる。

また、紹介行為と雇用関係の成立との間の因果関係については、求人企業に対する手数料の場合と同様に、当該紹介事業者の行為が雇用関係成立の「主要な原因」である必要があるとされている。<sup>(7)</sup> 「主要な原因」への該当性についても、やはり求人企業に対する手数料請求におけると同様に、いったん不採用となったり、他社に就職したりした後、求職者が自ら求人企業に接触して最終的に採用された事案や、紹介されたとは異なる職種等で採用された事案などにおいて争われることが多い。

たとえば、百貨店のバイヤーとして紹介されて不採用になったものの、二週間弱の間に店舗マネージャーとして採用されるに至った事案では、紹介事業者が求職者を紹介するまでは求人企業は同人を知らなかったことや、紹介契約では職種を限定していなかったことなどから、手数料請求が認容されている。<sup>(8)</sup> 他方、紹介事業者がコンピューター担当職に求職者を紹介したところ、求職者はこれを断っていったん他社に就職したが、一週間ほどして、会計担当者の求人募集に応募して採用されたという事案では、職種の違いの他に、採用担当者が異なっていることを根拠として、紹介事業者の行為は雇用関係成立の主要な原因とはいえないとされ、手数料請求が棄却されている。<sup>(9)</sup> この点の判断は微妙なこともあるが、すでにみたように、紹介行為と雇用関係の成立との間の条件関係を基礎として、紹介行為とその後の新たな採用交渉との時間的間隔、採用された職種と先に紹介された職種との異同、新たな採用交渉のきつ

かけ、求人企業による紹介時の情報の利用などの諸要素を総合的に考慮した判断がなされているといえようか。

なお、ニューヨーク州においては、職業紹介事業者は求職者に対し、原則として書面による契約に定めた手数料を請求できるが、他方で、前述したように、雇用関係の成立につき紹介事業者が責任を果たした場合でなければ手数料は請求できないものとされている。そのため、雇用関係の成立につき紹介事業者の行為が原因となっていない場合でも求職者から手数料を徴収しうる旨の定めは無効となる。もつとも、自ら求人企業に接触している場合にはそれを紹介事業者に告げる旨が契約で定められているにもかかわらず、求職者がそれを怠り、その間に紹介事業者が当該求人企業に対して必要な紹介行為を尽くした事案では、求職者自身の接触により雇用関係が成立したとしても、手数料請求が認容されている。<sup>(註)</sup> 条件成就の妨害により条件が成就されたものとみなされると同様の扱いといえよう。

## (2) 求職者の退職・解雇と手数料請求権

次に、雇用関係が成立した場合でも、求職者が労務を提供せず、あるいは短期間に退職した場合の扱いが問題となる。先に見たように、このような場合に関してニューヨーク州法は、求職者がまったく労務を提供しなかった場合(原則として法令上の手数料の上限の二五%まで請求しうる)、求職者が帰責事由なくして解雇された場合(受領した賃金の一〇%以内でかつ法令上の上限まで)、その他の雇用関係終了の場合(受領した賃金の五〇%以内でかつ法令上の上限まで)に分けて、求職者への手数料の上限を設定している(これに違反した約定は無効となる)。<sup>(註)</sup>

他の州においても、これと同趣旨の法令が存在することがある。たとえば、カリフォルニア州では、職業紹介事業者による求人企業の紹介を求職者が受け入れなかった場合、事業者は求職者からの請求があれば手数料を返還しなければならず、また、採用後九〇日経過前に求職者が退職した場合には、当該退職が正当な理由によらないときなどに

は別段の手数料を請求しうる旨を料金表および紹介契約において明示していない限り、事業者は手数料を返還するか、一時的派遣についての手数料のみの請求にとどめなければならないとされている。<sup>10)</sup>

さらに、契約上の手数料条項の適用に当たって、求職者が紹介された企業を退職したことについての帰責事由の有無が問題となることがある。<sup>11)</sup> たとえば、求職者が紹介された企業で就労を開始して二日後に性的嫌がらせにより退職したという事案では、退職には正当な理由があるとして、採用されたにもかかわらず労務を提供しなかった場合には求職者は所定の手数料を全額支払う旨の契約条項は適用されないと判断され、紹介事業者の求職者に対する手数料請求が棄却された例がある。<sup>12)</sup> 他方、昇進の機会に対する主観的な不満により退職した事案では、退職に正当な理由がないとされ、求職者が採用後九〇日以内に正当な理由により解雇され、もしくは正当な理由なく退職した場合には、紹介事業者は所定の手数料の七五%まで求職者に請求しうるとの規定が適用されている。<sup>13)</sup>

### (3) 就職先による加害行為と紹介事業者の責任

以上とは次元の異なる問題であるが、最後に、職業紹介事業者の紹介により求人企業と求職者の雇用契約が成立した後、求職者が労務を提供する過程において、当該求人企業の従業員などから不法行為等を受けて損害を被った場合に、求職者は職業紹介事業者に対して損害賠償を請求しうるかという問題がある。ここでは、紹介事業者と求職者間の契約上の責任というよりは、不法行為責任の有無が主に問題となる。

この点が争われた事例は少ないが、アーカンソー州の最高裁判所の判例は、求職者が紹介された求人企業のもとに赴いたところ、求人企業は企業としての実体を有せず、求職者を誘拐して暴行を加えたという事案において、求人企業が紹介事業者を訪ねた際の様子が奇異であり、事務所所在地等の確認をすれば企業としての実態がないことはすぐ判

明したにもかかわらずそうした措置をとらなかつたこと、同州の法律上、紹介事業者は「真正」な求人がなければ紹介行為を行つてはならないとされていることなどから、求職者に対して求人企業を紹介するという契約関係に入った紹介事業者は、求職者に対する危険が予見可能である場合には、求人企業に対する調査を行つたり、あるいは調査が未了である旨告げて警告するなどの注意義務を負い、これを怠つた場合には過失 (negligence) の不法行為による損害賠償責任を免れないと判示している。<sup>108</sup> 不法行為の問題であるから、紹介事業者の責任が認められるかどうかは各事案の内容によるところが大きいといえよう。

#### 四 おわりに—アメリカ法の特徴とわが国への示唆

以上、アメリカ合衆国における民営職業紹介事業の法的規律について、ニューヨーク州法を中心にその内容を明らかにすることを試みたが、今後のわが国における同様の問題を考える場合の参考として、アメリカ法の特徴を簡単に整理しておきたい。もつとも、この問題に対する規制のあり方には州によってかなり差異が見られ、一般論を述べることは容易ではないが、ここでは、ニューヨーク州法を中心として行つた検討の結果を前提にコメントを加えることとした。

まず、民営職業紹介事業の行政的規制についていえば、ニューヨーク州のほか合衆国の多くの州で許可制が取られており、この点ではわが国と共通しているが、一般的に紹介対象とすることを禁止される業務がないこと、また、有料職業紹介事業のみが規制の対象とされ、さらに、使用者のみから手数料を徴収する場合には許可制の規制が適用除

外とされる傾向があること（換言すれば、ILO一八一号条約の定める求職者からの手数料徴収禁止の原則は採用されていないこと）などから示されるように、事業活動の実施それ自体への規制（いわゆる事前規制）は相当に限定されている。こうした態度は、民営職業紹介の規制の初期の時代に、憲法違反の有無がしばしば争われ、それに対する判断が積み重ねられた結果、事業活動に対する制約が限定されていったことを背景とするものといえよう。また、それに関連して、民営職業紹介事業については、それ自体は正当な事業活動であるという評価を基礎に、その弊害を防止するという観点からの規制がなされてきたことも指摘できる。

他方、ニューヨーク州をはじめとして、アメリカ合衆国では、民営職業紹介事業者の紹介行為について、差別禁止規定や求職者への契約書等の交付を要求する規定はもとより、不当表示の禁止規定や依頼のない求人企業への紹介の禁止規定を置くなど、求職者等に弊害をもたらす行為を相当に細かく規制していることを指摘できる。いわゆる事前規制の役割が小さい場合、事業活動上の特定の行為規制の役割が重要になることが示されていると思われる。また、これらの規制は消費者保護規制と共通した面があるが（実際、ニューヨーク市では、消費者保護局が職業紹介事業の許可等を管轄している）、これは、職業紹介事業が雇用に関連するサービスを一般市民に提供するものである点で、サービス利用者である求職者の保護が、他の消費者保護法の場合と同様に必要となりうることに基づくものと考えられる。さらに、ニューヨーク州の例ではないが、求人企業のリストの提供など、伝統的な職業紹介事業とは異なる雇用関連サービスについて、職業紹介事業とは別個のカテゴリーとして把握し、上記のような消費者保護法的な観点を中心に、サービスの内容に即した規制を置く立法例がみられることも注目に値すると思われる。

次に、職業紹介契約をめぐる民事上の規律についてみると、手数料請求をめぐる事例を中心として、裁判例が多数

蓄積しており、州により差異はあるが、争われる論点も様々であることを指摘できる。民営職業紹介事業者の活動が活発になると、紛争の数も多くなり、裁判例を通じて一定のルールが形成されて行くことを示すものといふことができる（その他、アメリカ合衆国が一般に訴訟が多い社会であるという法文化的な背景が存在することはいふまでもない）。こうした職業紹介をめぐる契約ルールの内容は、中心となつていて手数料請求の事案についていえば、基本的には、不動産取引など仲介契約一般についての判例法の一環をなすものとして位置づけられる。しかしながら、職業紹介契約には他の仲介契約とは異なる特色があるのはもちろんであり、そこから生ずる独自の論点が問題となり、あるいは制定法による契約への規制がなされることがある。

たとえば、紹介行為の一方の相手方が、求人企業や紹介事業者との交渉上劣位に立ちやすいとともに情報量にも制約のある求職者であることは、前述のような行為規制の必要性を基礎づけるとともに、求職者が短期間で退職した場合に手数料の上限に制約を加えたり、また、求職者の生命・身体の安全に対する紹介事業者の注意義務が肯定されたりすることを基礎づけるものといふ。また、紹介の結果成立が予定されている雇用契約は、内容の特定性が相対的に小さく、さらに、紹介行為の完了後も労務提供が継続するため、将来に向けての不確定性があるなどの点で、不動産など一般の仲介契約の対象とは異なる特質をもつ。そして、このことは、職業紹介事業者と求人企業の間においても、求職者が紹介されたものとは異なる職種等で就職した場合や、求職者が退職した場合の手数料請求権をめぐるルールの形成を必要ならしめ、また、いわゆる保証期間の設定の背景をなしているといふ。

わが国において民営職業紹介をめぐる契約ルールが形成されるにはまだ相当の時間を要すると思われるが、以上のようなアメリカ合衆国における問題処理のあり方は、それ自体として有益な情報であるとともに、労働関係ないし雇

用契約の特質を考慮に入れたルールを形成して行く必要を示唆しているという点でも参考になると思われる。

- (1) 本稿のもとになった調査研究については、財団法人トラスト六〇の助成を受けた。記して謝意を表したい。
- (2) 裁判例に現れた数少ない民事紛争の例としては、東京エグゼクティブ・サーチ事件・最二小判平成六・四・二二民集四八卷三号九四四頁がある。
- (3) 菅野和夫「労働市場の契約ルール」日本労働法学会編・講座二一世紀の労働法第三卷『労働市場の機構とルール』二三頁(二〇〇〇年)参照。
- (4) 小寫典明「民営職業紹介事業と規制のあり方」日本労働研究雑誌四三七号三二頁(一九九六年)参照。
- (5) 小寫・前掲注4論文三三三頁以下参照。
- (6) 裁判例を整理したものととして、David J. Oliveiri, Annotation, *Construction and Operation of Fee Payment Provisions of Employment Agency Contract*, 61 A.L.R.3d 37 (1975 & supp. 1996) がある。
- (7) 労働者派遣事業者は、派遣労働者が派遣先事業主に直接採用されることを期待して派遣を行うこともしばしばあり(いわゆる temp to perm)。その場合には職業紹介事業としての性格ももつことになる。
- (8) Enforcement Guidance: Application of EEO Laws to Contingent Workers Placed by Temporary Employment Agencies and Other Staffing Firms (1997).
- (9) N.Y.GEN.BUS.LAW § 189(1) (McKinney 1988 & supp. 2001).
- (10) この問題については、H.B. Chernside, Annotation, *Regulation of Private Employment Agencies*, 20 A.L.R.3d 599 (1968 & supp. 1996) 参照。



- (11) *Brazeo v. Michigan*, 241 U.S. 340 (1916).
- (12) *Ribnik v. McBride*, 277 U.S. 350 (1928).
- (13) *Olsen v. Nebraska*, 313 U.S. 236 (1941).
- (14) See, e.g., *People v. City Prison*, 183 N.Y. 223 (1905); *Austin v. National Employment Exchange*, 266 N.Y.S. 306 (Mun.Ct. 1933).
- (15) *Adams v. Tanner*, 244 U.S. 590 (1917).
- (16) 求職者からの事前の手数料徴収を禁止するワシントン州法を合憲とした近年の例として、*Washington v. CSG Job Center*, 816 P.2d 725 (Wa. 1991) がある。
- (17) N.Y.GEN.BUS.LAW § 171(2)(a). 本稿では原則として、この定義への該当性が問題になる場合には職業紹介機関とどう表現を用いる、それ以外では職業紹介事業者という表現を用いることとする。
- (18) *Id.* § 171(2)(b) & (c).
- (19) 州によっては、かつてのニューヨーク州と同様に、求人企業のみが手数料を支払う職業紹介事業者（またはそのうち一定類型のもの）を職業紹介事業の定義から外している場合がある。注 38・39 とその本文参照。
- (20) *Id.* § 191.
- (21) *Id.* § 171(3).
- (22) たとえば、看護婦紹介所の場合は、求職者の資格要件の確認義務が課され、また、二人以上から推薦状を得ることが求められる。*Id.* § 182.
- (23) *Id.* § 171(2)(b) & (c).
- (24) *Dorrel Associates v. URB Prods. Corp.*, 324 N.Y.S.2d 507 (Civ.Ct. 1971)（四二ドルの費用を求職者が負担していた事例）。

- (25) *People v. Davan Executive Services, Inc.*, 411 N.Y.S.2d 532 (Crim.Ct. 1978).
- (26) *Washington v. CSG Job Center*, 816 P.2d 725 (Wa. 1991).
- (27) *Abrams v. Management Transition Resources, Inc.*, 454 N.Y.S.2d 513 (Sup. Ct. 1982) (不当広告の禁止規定にも違反すると思われる)。
- (28) 815 ILL. COMP. STAT. STAT. 630/1 et. seq. (1999). カリフォルニア州にも同様の規制がある(代金の返還については、契約締結後七日内に最低三件の求人企業を紹介できなかった場合に返還義務が発生するものと思われる)。CAL CIVIL CODE § 1812.518 (West 1998).
- (29) イリノイ州では、上記法律の管轄は消費者保護担当部局に属する。
- (30) ワシントン州では明文により除外されている(WASH. REV. CODE § 19.31.020(c) (1999))。やや古い裁判例であるが、*“help”*の獲得も職業紹介に含まれるネブラスカ州では、派遣事業も職業紹介にあたると思われる。Weasmer v. Manpower, Inc., 73 N.W.2d 692 (1955)。他方、かつて制定法上 *help* の獲得も職業紹介に含まれるとされていたフロリダ州では(現在では許可制が廃止され右規定も削除されている)、派遣業は *help* の提供そのものを行うものであることから、職業紹介機関に当たらないと思われる。Florida Indus. Commn v. Manpower, Inc., 91 So.2d 197 (1956)。
- (31) N.Y. GEN. BUSLAW § 187(5) & (6).
- (32) *Id.* § 184(1).
- (33) *Id.* § 184-a. 職業紹介事業者は、食事・宿泊費用の他に、一定要件のもとで医療費用の負担も求められている。
- (34) *Id.* § 185(4).
- (35) *Lynwood Consultants, Ltd. v. Sharon Frank Associates, Inc.*, 614 N.Y.S.2d 863, 865 (Civ. Ct. 1994).
- (36) CAL. CIVIL CODE § 1812.503(a).
- (37) *Id.* §§ 1812.504-508.

- (38) 6 IOWA CODE ANN. § 94 A-1 (West 1996); MD.CODE ANN.BUS. REG. §§ 9-101(d)(2)(iii) & 9-301-C (1998); MASS.GEN.LAWS ANN. §§ 140-46 A & B (1991); N.C.GEN.STAT. § 95-47  
<<http://www.ncga.state.nc.us/statutes/generalstatutes/html/bychapter/chapter%5F95.html>> (16)(f)(visited Dec. 5, 2001).
- (39) 815 ILL.COMP.STAT. 515/11.
- (40) *Society of Models, Inc. v. Moss*, 53 N.Y.S.2d 424 (Sup.Ct. 1944).
- (41) 職業紹介機関の名称が、人種、宗教、皮膚の色、年齢、性別、出身国、障害もしくは婚姻上の地位に基づき差別、制限もしくは特定を行うことを、直接的または間接的に表明し、もしくは暗示する場合には、差別的意図の有無にかかわらず、原則として許可は与えられない。N.Y. GEN.BUS.LAW § 174(4).
- (42) 事業者としての適格性に関し、ワシントン州では、労働法規等に対する知識を判定するための試験を課すことを原則として認め (WASH.REV.CODE § 19.31.100(4))。
- (43) N.Y. GEN.BUS.LAW § 174(4).
- (44) なお、ニューヨーク州では、申請者が州外から家事労働者を紹介することを予定する場合、許可の申請にあたり、州内に在住する二人の市民からの、申請者（法人の場合はその役員）が「善良な性格と責任」の持ち主である旨を宣誓した書面を添付することとされている (*Id.* § 173(2)(c))。他方、ワシントン州においては、「善良な性格と責任」といった許可要件は定められていないが、申請者が過去に公衆道徳にかかわる犯罪で処罰されたり、詐欺的行為により処罰され、または民事訴訟事件の判決を下されたりした場合には、許可を与えないことや取り消すことができることとされている (WASH.REV.CODE § 19.31.130(1)(d))。
- (45) *Perpente v. Moss*, 265 A.D. 789 (1943)（ただし、違法行為の具体的内容は明らかではない）また、オレゴン州の古い判例では、自らの事業所の雇用に関する求職者に対して詐欺的行為を働いたことを理由に適格性を否定した不許可決

定が適法とされたものがある(Lyons v. Gram, 260 P. 220 (Or. 1927))。

- (46) McQueen v. Williams, 216 N.W. 323 (Minn. 1927).
- (47) N.Y. GEN.BUS.LAW §§ 173-78.
- (48) *Id.* § 185(3). カリフォルニア州では職種の限定なく事前の手数料徴収が可能であるが(登録料の徴収は不可)、やはり雇用関係が成立しなかった場合には返還しなければならない(CAL.CIVIL CODE § 1812.06)。
- (49) 管理職の人材スカウト会社の場合、成功報酬ではなく、紹介の結果にかかわらず手数料の支払を受けて活動する事業形態もある。
- (50) N.Y. GEN.BUS.LAW § 185(6)-(9). 家事労働従事者を職業紹介事業者が雇用主の所在地に日々送り届けるタイプの紹介形態については、求職者からは手数料を徴収してはならないとされ、求人企業からの手数料につき上限規制が課されよう。*Id.* § 185-a.
- (51) *Id.* § 185(1).
- (52) *Id.* § 194(2).
- (53) *Id.* § 185(2).
- (54) ニューヨーク州では、職業紹介事業に対する許可の申請に際して、求職者に利用させる書式のコピーを添付するよう義務づけ(N.Y. GEN.BUS.LAW § 173(2)(b))、不当な契約内容のチェックを行っている。また、ワシントン州では、それに加えて、契約書や手数料表につき行政庁の事前承認を要求している(WASH.REV.CODE § 19.31.050)。
- (55) 手数料の返還については、後注114およびその本文参照。
- (56) N.Y. GEN.BUS.LAW § 187.
- (57) N.Y.EXEC.LAW § 296(1)(b)(2001).
- (58) *Id.* § 296(1)(d). ただし、人権局の許可を受けた上で、州全域にわたり特に高い失業率を有する少数集団の雇用機会

を増進するための計画を職業紹介機関が実施することは適法とされた。

- (65) N.Y. GEN.BUS.LAW § 185(1).
- (36) Robert Half of New York v. Levin-Baratto Associates, Inc., 481 N.Y.S.2d 597 (Civ.Ct. 1984); Arrow Employment Agency, Inc. v. Tom Rice Buick-Pontiac-GMC Truck, Inc., 714 N.Y.S.2d 408 (Sup.Ct.App.Term 2000).
- (12) E.g., Bailey Employment Serv., Inc. v. Fairfield Elec. Supply, Inc., 506 A.2d 1088 (Conn.App. 1986); Agri Careers, Inc. v. Jepsen, 463 N.W.2d 93 (Iowa App. 1990).
- (32) Russell-Stewart, Inc. v. Birkett, 201 N.Y.S.2d 687 (Sup.Ct. 1960).
- (33) Dorrel Associates v. USB Prods. Corp., 324 N.Y.S.2d 507 (Civ.Ct. 1971).
- (15) Management Recruiters of O'Hare, Inc. v. Process and Environmental Equipment Unlimited, Inc., 484 N.E.2d 883 (Ill.App. 1985); Data Informatics, Inc. v. AmeriSOURCE Consulting, Inc., 768 A.2d 210 (N.J. Super. Ct. 2001) (労働者派遣業についての登録を受けたこと事例)。
- (29) J.W. Costello Associates, Inc. v. Standard Metals Corp., 465 N.Y.S.2d 382 (Sup.Ct. 1982).
- (39) Michael David Associates, Inc., 537 N.E.2d 945 (Ill. App. 1989).
- (19) Accountants on Call of Philadelphia v. D'Amato & Associates, 1998 Del.C.P. Lexis 13 (Court of Common Pleas, 1998).
- (38) Agri Careers, Inc. v. Jepsen, 463 N.W.2d 93 (Iowa App. 1990).
- (35) Snedden v. General Radiator Div. of Chromalloy American Corp., 443 N.E.2d 1158 (Ill. App. 1982).
- (70) Robert Half of New York v. Levin-Baratto Associates, Inc., 481 N.Y.S.2d 597 (Civ.Ct. 1984).
- (17) Fashion Personnel, Inc. v. Warners Intimate Apparel, 584 N.Y.S.2d 269 (Civ.Ct. 1992).
- (22) National Recruiters, Inc. v. Toro Co., 343 N.W.2d 704 (Minn. App. 1984). この事件では、単純な不況によるボス

ト削減は採用取消の正当事由にはならず、また、労働者を他のポジションで活用する可能性があったことが理由として述べられているので、専断にやむを得ず手数料請求が否定される余地もあろうかと思われる。

- (73) *Affinity Executive Search v. LeCroy Corp.*, N.Y.L.J. March 28, 2000, at 25 (Sup. Ct.).
- (74) *E.g.*, *Barrister Referrals, Ltd. v. Windels, Marx, Davies & Ives*, 564 N.Y.S.2d 759 (App.Div. 1991), *London Agency, Inc. v. Vogel*, N.Y.L.J. Jan. 7, 1994, at 21 (Civ.Ct.).
- (75) *Simon v. Electrospace Corp.*, 320 N.Y.S.2d 225 (1971); *Seekendorf v. Halsey & Stuart, Inc.*, 254 N.Y.S. 250 (App.Div. 1931). *See generally* *NEW YORK JURISPRUDENCE* 2d § 117 (1996).
- (76) *E.g.*, *MacEachern v. Rockwell Intl Corp.*, 254 S.E.2d 263 (N.C.App. 1979); *Scheff v. Robertson Paper Box Co.*, 471 A.2d 991 (Conn.Super. 1983); *Angus Group, Inc. v. Hill & Griffith Co.*, 529 N.E.2d 969 (Ohio App. 1987) (「『主要な原因』とは、中斷やそのほかの目的の達成に導いた一連の行為』を直接生み出した原因を『イベント』の先例 (Bauman v. Worley, 143 N.E.2d 820 (Ohio))を引用して述べ、」。
- (77) 15 D.L.S.A.R.S. 23; 111 B(1)(1998).
- (78) *Macro Group, Inc. v. Swiss Re Life Co. Am.*, 681 N.Y.S.2d 186 (Civ.Ct. 1998).
- (79) *E.g.*, *David Bruce Personnel Sys., Inc. v. Raphaels Department Stores, Inc.*, 338 A.2d 505 (Conn.Ct. of Common Pleas, 1975). *ABERNARD FRECHTMAN, EMPLOYMENT AGENCY LAW*(1981) 4 but for test as original basis of contract<sup>23</sup>
- (80) *Barrister Referrals, Ltd. v. Windels, Marx, Davies & Ives*, 564 N.Y.S.2d 759 (App.Div. 1991).
- (81) *London Agency, Inc. v. Vogel*, N.Y.L.J. Jan. 7, 1994, at 21 (Civ.Ct.).
- (82) *Madrid v. Lawson*, 446 So.2d 837 (La.App. 1984) (ただし「職業紹介事業者が求職者に手数料を請求した事案」。
- (83) *Nicastro Associates, Inc. v. C.F. Wooding Co.*, 497 A.2d 120 (Conn.App. 1985).

- (84) Polytechnical Consultants, Inc. v. All-Steel, Inc., 479 N.E.2d 1069 (Ill.App. 1985). (インディアン州法は「求職者の氏名を求人企業に提供し、その後五日以内に面接の機会を与えた」とを条件に「先に求職者と接触した職業紹介事業者が手数料請求権を取得する」と定めよう) (WASH. REV. CODE § 19.31.190)。
- (85) Angus Group, Inc. v. Hill & Griffith Co., 529 N.E.2d 969 (Ohio App. 1987)。
- (86) 契約が有効に成立してゐない場合でも「準契約 (quasi contract) に基づき現実になされた役務提供について対価相当額を請求しようとする法理である。田中英夫編集代表『英米法辞典』六八八頁(一九九二年)。
- (87) Arrow Employment Agency, Inc. v. Tom Rice Buick-Pontiac-GMC Truck, Inc., 714 N.Y.S.2d 408 (Sup. Ct.App. Term 2000)。
- (88) Robert Half Personnel Agency, Inc. v. Certified Management Corp., 425 N.Y.S.2d 915 (Sup. Ct.App. Term 1979)。
- (89) MacBachern v. Rockwell Int'l Corp., 254 S.E.2d 263 (N.C.App. 1979)。ルイジアナ州では「同様の事実で職業紹介事業者から求職者への手数料請求を否定した例をみらる」(Automated Personnel International, Inc. v. Thomas, 293 So.2d 669 (La.App. 1974))。
- (90) Clark v. General Foods Corp., 400 N.E.2d 1027 (Ill.App. 1980)。
- (91) 保証期間は苦情申立て期間でもよいとす (Robert Half Int'l, Inc. v. Jack Valentine, Inc., 596 N.Y.S.2d 955 (Civ. Ct. 1993) (労働者派遣事案のため保証期間は一日とされた))。
- (92) Career Blazers Agency, Inc. v. Corporate Graphics, Inc., 443 N.Y.S.2d 801 (Civ. Ct. 1981) (実際に求職者が受領した額の半額を認容)。
- (93) Robert Half of New York v. Levine-Barato Associates, Inc., 481 N.Y.S.2d 597 (Civ. Ct. 1984); Beaver Employment Agency, Inc. v. Noestring, Inc., 609 N.Y.S.2d 509 (Civ. Ct. 1993)。
- (94) Wexler v. Veerman, 95 N.Y.S.2d 685 (App. Div. 1950) (一週間後に解雇した事案)。

アメリカ合衆国における民営職業紹介事業の法的規律 (山川)

- (55) Carr Associates, Inc. v. Gant Shirtmaker, Div. of Consolidated Foods Corp., 293 A.2d 800 (Ct. of Common Pleas Conn. 1971).
- (56) Executive Recruitment, Inc. v. Reed and Carnrick Pharmaceuticals, 474 So.2d 473 (La.App. 1985).
- (57) N.Y. GEN.BUS.LAW § 186.
- (58) Career Blazers Agency, Inc. v. Corporate Graphics, Inc., 443 N.Y.S.2d 801 (Civ.Ct. 1981).
- (59) Winston Personnel Agency, Inc. v. Abcon Indus., Inc., 438 N.Y.S.2d 669 (Civ.Ct. 1980).
- (60) Whiting Corp. v. Professional Employment, Inc., 542 N.E.2d 829 (Ill.App. 1989); Strauss Business Paper Co. v. RSA Executive Search, Inc., 688 N.Y.S.2d 641 (A.D. 1999) (紹介した求職者に不満足であった場合には代替候補を紹介する「最善の努力」を行うとの定めが契約中にあった事実で、「最善の努力」について具体的な定義がない以上、それを尽くしたのび手数料請求を免責されるとの主張はなごえなごとされた).
- (61) Wabash Life Ins. Co. v. Cadillac Associates, Inc., 219 N.E.2d 639 (Ill.App. 1966).
- (62) N.Y. GEN.BUS.LAW § 179.
- (63) Vantage Agency, Inc. v. Touch Ross & Co., 479 N.Y.S.2d 133 (Civ.Ct. 1984).
- (64) McDuffy, Edwards & Associates, Inc. v. Peripheral Systems, Inc., 762 P.2d 299 (Or.App. 1988).
- (65) Winston Realty Co. v. G.H.G., Inc., 320 S.E.2d 286 (N.C.App. 1984).
- (66) 以上のような要件を一般的に示したものの「マクログループ Macro Group v. Swiss Re Life Co. America, 681 N.Y.S.2d 186 (Civ.Ct. 1998).
- (67) Wilson v. Perkins, 363 P.2d 492 (Col. 1961).
- (68) See Dawsons, Inc. v. Cherney, 256 So.2d 294 (La.App. 1971).
- (69) *Id.* at 295.



- (10) Madrid v. Lawson, 446 So.2d 837 (La.App. 1984). 当初の紹介において職業紹介事業者の紹介であることを明示せず、後に別職種で採用された事実をも、手数料請求は否定されしこと(Automated Personnel, Inc. v. Thomas, 293 So.2d 669 (La.App. 1974))。
- (11) Russel-Stewart, Inc. v. Birkett, 201 N.Y.S.2d 687 (Sup. Ct. 1960).
- (12) Krushner v. Spinella, 343 N.Y.S.2d 298 (Dist. Ct. 1973).
- (13) Snelling & Snelling Personnel Agency, Inc. v. Nasir, 336 N.Y.S.2d 595 (Civ. Ct. N.Y. 1972).
- (14) CAL. CIVIL CODE § 1812.506 (a) & (b).
- (15) 以上のような場合の他、求職者が短期間で退職したため紹介事業者が手数料を求人企業に請求できなくなった場合に、紹介事業者が求職者に手数料相当額の金銭を請求しうる旨が定められることがあり、その場合にも、求職者の退職に帰責事由があるか否か、ないしは退職が正当な事由によるものか否かが争われる(帰責事由がある場合にはかかる請求が認められることがある)。
- (16) Accurate Employment Serv. v. Rowell, 126 N.E.2d 81 (Ct. of Common Pleas, Ohio 1954).
- (17) Management Personnel Serv., Inc. v. Sandefur, 478 A.2d 310 (Md. 1984). 求職者がより高給の職を求めて退職した事実のみ、正当事由は否定されしこと。Snelling & Snelling v. Niemeyer, 743 S.W.2d 897 (Mo.App. 1988).
- (18) Keck v. American Employment Agency, Inc., 652 S.W.2d 2 (Ark. 1983).