

# アメリカにおける無償インターンシップ訴訟の展開 — *Glatt* 判決から *Benjamin* 判決まで —

## The Development of Unpaid Internship Litigation in the United States of America: From *Glatt* Through *Benjamin*

浅田 訓 永  
Norihisa ASADA

**抄録**：本稿の目的は、アメリカにおける無償インターンシップ訴訟の展開について述べることである。これは、無償でインターンシップを行っている学生（インターンシップ生）がインターンシップの受入先に対して賃金の支払いを求め、訴訟にまで発展した事件のことである。同訴訟では、インターンシップ生が公正労働基準法上の労働者に該当するか否かが争点となった。本稿では、1947年の *Walling v. Portland Terminal Co.* 判決以降、インターンシップ生の労働者該当性について争われた判例の展開を概観する。具体的には、インターンシップ生の労働者該当性についてのアメリカ労働省による判断基準（ファクトシート71号）、同基準をめぐる連邦控訴裁判所間の対立を叙述する。その対立の中で、2015年の *Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc.* 判決が提示した判断基準（新・主要受益者テスト）とその後の判例の展開にも触れていく。最後に、アメリカ労働省が2018年に同テストを採用すると発表したことで（同号の廃止）、インターンシップ生の労働者該当性に関する判断基準の論争が一応解決したことを示すものである。

**キーワード**：労働者、無償インターンシップ訴訟、公正労働基準法、ファクトシート71号、有償インターンシップ

### I. はじめに

本稿は、アメリカにおける無償インターンシップ訴訟の展開について述べるものである。

アメリカでは、2011年以降、無償でインターンシップを行っている学生（インターンシップ生）がインターンシップの受入先に対して賃金の支払いを求め、訴訟にまで発展した事件が次々に起きた。一連の事件では、インターンシップ生が公正労働基準法（The Fair Labor Standards Act）上の被用者（労働者）に該当するか否かが争点となった。インターンシップ生が労働者に該当すれば、受入先はインターンシップ生に対して賃金を支払わなければならない。

アメリカ労働省（U.S. Department of Labor）は、2010年の段階で、インターンシップ生の労働者該当性についての判断基準（ファクトシート71号<sup>1)</sup>）を示していた。しかし、同号の適用をめぐる、アメリカ連邦控訴裁判所の判断は分かれていた。

そうしたなかで、アメリカ労働省は、2018年にファクトシート71号を廃止するとした<sup>2)</sup>。アメリカ労働省は、今後、2015年の *Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc.* 判

決<sup>3)</sup>で採用された判断基準を採用するとした。

本稿は、アメリカ労働省が *Glatt* 判決の判断基準を採用したことを契機として、無償インターンシップ訴訟の展開を叙述し、最後に一連の同訴訟後のインターンシップの動向の一端に触れようとするものである。

### II. 公正労働基準法と職業訓練生

アメリカの公正労働基準法<sup>4)</sup>は1938年に制定された。同法は、主に、最低賃金、労働時間の規制、年少者の労働の制限についての規定をおいている。

#### 1. 公正労働基準法の概要

公正労働基準法は、「通商に従事し、又は通商のための商品の生産に従事する被用者」、又は「そのような通商や商品生産に従事する企業に雇用される被用者」に対して、使用者が最低賃金（7.25ドル）を支払わなければならないと規定している<sup>5)</sup>。同法は、ここでいう労働者を「使用者によって雇用される（employed）あらゆる個人」と定義している<sup>6)</sup>。

しかし、この労働者の定義は広くあいまいなもので

あった<sup>7)</sup>。こうしたなかで、アメリカ連邦最高裁判所は、1947年の *Walling v. Portland Terminal Co.* 事件<sup>8)</sup>において、「職業訓練生」(trainee)が公正労働基準法上の労働者に該当するか否かという問題を扱うことになった。

## 2. Walling v. Portland Terminal Co.判決

この事件では、鉄道会社における職業訓練生の労働者該当性が争われた。被告・鉄道会社は、構内ブレーキ係(yard brakemen)の求職者に対して、同系の資格がある作業者となるために、1週間程度の実践的訓練を課していた。この訓練期間中、職業訓練生には報酬が支払われず、多くの職業訓練生も報酬を期待していなかった。しかし、原告となった職業訓練生は、自らが公正労働基準法上の労働者に該当すると主張し、鉄道会社を被告として最低賃金の支払いを求める訴訟を提起した。連邦地方裁判所<sup>9)</sup>と連邦控訴裁判所<sup>10)</sup>は原告の請求を棄却した。そこで、原告は連邦最高裁判所に上訴した。

連邦最高裁は、次のように述べて、職業訓練生が公正労働基準法上の労働者に当たらないとした。

第一に、同法の目的である。それは、すべての労働者が同法で定められた最低賃金よりも低い賃金で労働力の提供を強いられないことである。この目的のために、労働者の定義が広いのである。しかし、このことは、明示又は黙示による報酬の支払いの有無にかかわらず、他者の施設内で自己の利益のために就労する全ての者を含むということを意図していない。そして、ある者(たとえば職業訓練生)の労働力の提供が自己の利益にしかならない場合、この者(職業訓練生)は、この者に対して訓練を行う他者(たとえば鉄道会社)の労働者であるとは解されない。

第二に、職業訓練生が公正労働基準法上の労働者に当たらない理由である。それは、①鉄道会社は職業訓練生から直接の利益を受けているわけではないこと、②訓練内容は正規従業員の業務に取って代わるものではないこと、③訓練内容は、鉄道会社の業務を促進するものではないし、時には鉄道会社の業務を妨げるかもしれないこと、④職業訓練生は無償であることを理解し、報酬があることを期待していないことである。

この *Portland Terminal* 判決は、インターンシップ生の労働者該当性を直接扱ったものではないが<sup>11)</sup>、当該該当性を判断するうえで強い影響を与えた<sup>12)</sup>。

## 3. 職業訓練生の労働者該当性についての判断基準

1967年、アメリカ労働省の賃金時間部(Wage & Hour Division)は、*Portland Terminal* 判決に基づいて、職業訓練生の労働者該当性についての判断基準を示した<sup>13)</sup>。

- ①職業訓練は、使用者の事業の実際の運営において行われるとしても、職業訓練校で受けるものと同じである
- ②職業訓練は訓練生の利益になっている
- ③職業訓練生は、綿密な監視下で就業しているものの、

正規の労働者と置き換えうる

- ④使用者は、職業訓練生から直接的利益をうけず、實際上その訓練により業務を妨げられている
- ⑤職業訓練生は、職業訓練後に必ずしも職を得るわけではない
- ⑥使用者と職業訓練生は、訓練に対して賃金が発生しないものと理解している、である。

これら①～⑥をすべて充足すれば、職業訓練生は、公正労働基準法にいう労働者に該当せず、最低賃金の支払いの対象にならない<sup>14)</sup>。

## 4. Portland Terminal Co.判決及びアメリカ労働省の判断基準をめぐって

その後、裁判所は、*Portland Terminal* 判決の上記四理由とアメリカ労働省の判断基準を相互に適用して、職業訓練生の労働者該当性について判断を示した。しかし、これらの適用の仕方をめぐっては、連邦控訴裁判所の間で次のような違いがみられた。

### ㊦アメリカ労働省の判断基準①～⑥の全ての適用

1982年の *Donovan v. American Airlines, Inc.* 判決<sup>15)</sup>は、同判断基準①～⑥の全ての充足を求め、機内乗務員訓練生の労働者該当性を否定した。

### ㊧アメリカ労働省の判断基準④の適用

1983年の *Donovan v. Trans World Airlines, Inc.* 判決<sup>16)</sup>は、同判断基準④「使用者は、職業訓練生から直接的利益をうけていないこと」を適用し、㊦と同じく機内乗務員訓練生の労働者該当性を否定した。

### ㊨アメリカ労働省の判断基準の不適用

1989年の *McLaughlin v. Ensley* 判決<sup>17)</sup>は、同判断基準を適用せず、職業訓練により「主要な利益」を受けるのは誰か」という点に着目し、自動販売機への品物補充及びスナック類の販売を行うルート・マンの訓練により主要な利益を受けるのは使用者であるとして、ルート・マンの訓練生の労働者該当性を肯定した。

### ㊩アメリカ労働省の判断基準①～⑥を総合的に適用

1993年の *Reich v. Parker Fire Protection Dist.* 判決<sup>18)</sup>は、同判断基準を総合的に適用し、消防士の訓練生の労働者該当性を否定した。

㊦は六事項テスト(Six Part Test)、㊧は直接的利益テスト(Immediate Benefit Test)、㊨は主要受益者テスト(Primary Beneficiary Test)、㊩は総合的考慮テスト(Totality of the Circumstances Test)と呼ばれた。

このように、連邦控訴裁判所の間では、職業訓練生の労働者該当性を判断する基準が対立していた。そうしたなかで、アメリカ労働省の判断基準は、職業訓練生だけではなく、インターンシップ生にまでその適用対象を拡大した。すなわち、1996年、同判断基準②～⑥の職業訓練生の後に学生(trainee or students)が挿入された<sup>19)</sup>。そして、インターンシップ生の労働者該当性も次第に議論されるようになった<sup>20)</sup>。

### Ⅲ. 公正労働基準法とインターンシップ生

上述のように、労働力を提供する者と使用者との雇用関係の有無が最初に問題となったのは職業訓練生であった。しかし、インターンシップがキャリア教育の一部として広く受け入れられるようになったことを背景にして<sup>21)</sup>、インターンシップ生の労働者該当性の判断基準がアメリカ労働省により出されることになる。

#### 1. ファクトシート71号（公正労働基準法の施行規則）

アメリカ労働省は、2010年、インターンシップ生の労働者該当性を判断するための基準（ファクトシート71号）を提示した<sup>22)</sup>。

- ①インターンシップは、仮にそれが企業の業務運営に関与するものであっても、教育機関で提供されている教育内容に類似していること（たとえば、インターンシップが、使用者の実際の業務とは対照的に、教室や大学での経験に近い内容で構成されていること）
- ②インターンシップでの経験はインターンシップを行う学生の利益になっていること（たとえば、インターンシップ受入先の業務で必要な特定のスキルではなく、多くの企業で役立つようなスキルを身につけさせる内容であること）
- ③インターンシップを行っている学生は、正規の従業員に取って代わるものではなく、従業員による厳重な指揮監督の下で働いていること（たとえば、労働力の代替としてインターンシップ生を使わないこと）
- ④企業はインターンシップを行っている学生の実習から直接的な利益を得ず、場合によっては業務が実際妨げられることもあること（たとえば、ファイリングや事務作業、顧客サービスなど使用者の利益につながる作業をインターンシップ生にさせないこと）
- ⑤インターンシップを行った学生は、インターンシップ終了時に、正規従業員として就職することが前提とされていないこと（たとえば、インターンシップを雇用前の試用期間としないこと）
- ⑥企業とインターンシップを行っている学生双方はインターンシップが無償であることを理解していること（たとえば、インターンシップが無償であることを書面で確認すること）

このファクトシート71号は、*Portland Terminal* 判決の上記4つの理由を基礎としている<sup>23)</sup>。そして、同号は、アメリカ労働省の判断基準の「職業訓練生、職業訓練、及び職業訓練校」を「インターンシップ生、インターンシップ、及び教育機関」と言い換えたものである<sup>24)</sup>。同判決であげられた4つの理由と同号①～⑥を対比すると表1のようになる<sup>25)</sup>。

表1 *Portland Terminal*判決とファクトシート71号の対比

<i>Portland Terminal</i> 判決	ファクトシート71号
①会社は職業訓練生から直接利益を受けているか	①インターンシップが教育内容と類似しているか
②訓練内容は正規従業員の業務に取って代わるものか	②インターンシップがインターンシップ生の利益になっているか
③-1=訓練内容は、鉄道会社の業務を促進するものではないし、③-2=時には鉄道会社の業務を妨げるものか	③-1=インターンシップ生は正規従業員に取って代わるものでなく、③-2=従業員の監視下で働いているか
④訓練生は無償であることを理解し、報酬があることを期待していないか	④-1=企業はインターンシップ生から直接利益を受けず、④-2=場合によっては業務の妨げになっているか
	⑤インターンシップは正規従業員としての就職を前提としていないか
	⑥企業とインターンシップ生はインターンシップが無償であると理解しているか

同判決①と同号④-1、同判決②と同号③-1、同判決③-2と同号④-2、同判決④と同号⑥は、それぞれ関連している。他方、同号①②③-2と⑤は、同判決にはみられなかった新しい要件である。

アメリカ労働省は、ファクトシート71号①～⑥を全て充足すれば、インターンシップ生は、公正労働基準法上の労働者に該当しないとした<sup>26)</sup>。すなわち、インターンシップ生と受入先の間には雇用関係は存在しないので、受入先はインターンシップ生に対して報酬を支払わなくてよい。

#### 2. ファクトシート71号をめぐって

ファクトシート71号は、インターンシップ生の労働者性を明確にするというよりも更なる混乱を招いた<sup>27)</sup>。その一因として、同号の厳格さを指摘しうる<sup>28)</sup>。すなわち、同号①～⑥を全て充足することは実際困難であり、結果的に同号はインターンシップ生が労働者とみなされやすい<sup>29)</sup>判断基準となっている。こうして、同号の適用の可否をめぐり、連邦控訴裁判所の判断も次のように分かれることになった。

#### ㊦主要受益者テストを適用した判例

2011年の *Solis v. Laurelbrook Sanitarium & School, Inc.*判決<sup>30)</sup>は、上述の *Ensley* 判決が採用した主要受益者テスト（Ⅱ-4-㊦）を適用した。宗教上の全寮制高校



を運営していた被告 Laurelbrook Sanitarium & School, Inc. では、授業とは別に、仕事の責任を教えるための職業訓練を生徒に課していた(25の職業訓練のうち16の職業訓練は州の教育委員会に承認されていた)。この訓練の中には、ごみトラックの運転、釘打機(nail gun)の使用、丸鋸(circular saws)の操作などを生徒に行わせるものがあった。そこで、アメリカ労働省長官は、これらの訓練は未成年者が危険な(hazardous)業務に従事することを禁止している公正労働基準法に違反するおそれがあるとして、被告に対して同法の遵守を強制するための差止請求を提起した。

同判決は、この職業訓練により、学生・被告ともに利益を受けているとした。しかし、学生の利益が被告の利益よりも優れているとした。学生は被告の多方面にわたる教育から有形の利益だけでなく無形の利益をも受けている。学生は、職業訓練により、仕事の責任や仕事上の倫理、教室内外でのリーダーシップを身につけることができる。また、学生のインターンシップにより、業務に費やす時間が通常よりかかっているという意味で、実際の業務の妨げになっている部分もある。

したがって、学生は公正労働基準法上の労働者に該当せず、職業訓練を取り入れたカリキュラムは同法の規制対象とはならない。同判決は、ファクトシート71号を適用しなかったものの、主要受益者テストを適用するに当たって、同号②「インターンシップがインターンシップ生の利益になっているか」と同号④「インターンシップ生が業務の妨げになっているか」を考慮した<sup>31)</sup>。

#### ①ファクトシート71号を適用した判例

2013年の Kaplan v. Code Blue Billing & Coding, Inc. 判決<sup>32)</sup>では同号が適用された。医療事務コースをおいていた医療専門学校(被告)では、卒業要件でインターンシップを必修化・単位化していた。医療事務を目指していた原告 Kaplan は、医療事務に関連する企業でインターンシップを行った。このインターンシップに報酬はなく、原告も報酬を期待していなかった。原告は、インターンシップ終了後、インターンシップが自らに教育的利益をもたらさず、逆に自らが企業側に経済的利益を与えているとした。そこで、原告は、自らが公正労働基準法上の労働者であるとして企業先に賃金の支払いを求める訴訟を提起した。

同判決は、ファクトシート71号を適用し、本件では同号①～⑥が全て充足されているとして原告の請求を棄却した<sup>33)</sup>。すなわち、問題となったインターンシップは、医療専門学校で提供されている教育内容と類似し(同号①)、単位化により学生の利益にもなっている(同号②)。そして、原告は被告の監視下で実習を行っているので正規従業員に取って代わることもない(同号③)。また、被告は原告を教育し、監視を行っているので、原告から直接的な利益を受けているわけでもない(同号④)。問題となったインターンシップは就職を前提としたもので

はないし(同号⑤)、企業もインターンシップ生も同インターンシップが無償であると理解している(同号⑥)。

このように、ファクトシート71号の適用をめぐる、連邦控訴裁判所の間で一致はみられなかった。そうしたなかで、次にみる Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc. 判決<sup>34)</sup>がインターンシップ生の労働者該当性を判断する基準を提示した。

## IV. Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc.判決

2007～2009年の景気後退により<sup>35)</sup>、企業は人員削減を行い、それによる欠員を補充するために、無償インターンシップ生を利用した<sup>36)</sup>。このような背景で最初に起きた事件が Glatt 事件であった<sup>37)</sup>。

原告 Glatt は、映画「ブラックスワン」の製作にインターンシップとして参加した(実習先は映画配給会社の Fox Searchlight Pictures)。彼は、ニューヨーク大学のマルチメディア系の学部を卒業後、同大学院教育学研究科に進学した。彼は、2009年12月から2010年2月までの間、「ブラックスワン」の製作に関する会計の実習を行っていた。そして、3月から8月までは「ポストプロダクション」(映画撮影後の作業の総称)の実習を行っていた。この実習期間中、彼は週50時間以上働き、1週40時間の法定労働時間を超えていた。そこで、彼は、自らの実習が法定労働時間以上のものであり、正規の従業員に代わるものであるとし、Fox Searchlight Pictures に対して最低賃金と時間外手当の支払いを求める訴訟を提起した。本件の主な争点は、学生である Glatt が公正労働基準法上の労働者に該当するか否かであった。

### 1. 連邦地裁判決

ニューヨーク州南部連邦地方裁判所<sup>38)</sup>は、ファクトシート71号を適用し、原告が公正労働基準法上の労働者であるとした。この連邦地裁判決は、インターンシップ生の労働者該当性を初めて認めた判決であった<sup>39)</sup>。

#### ①インターンシップが教育内容に類似しているか

①は Glatt の記録からみると決定的なものではない。彼の実習は、書類のコピーやファイリング、会計課での質問に答えるといったものである。彼は、インターンシップで多くのことを学んでいないとしている。

#### ②インターンシップが学生の利益になっているか

Glatt は、実習を通して映画の製作事務がどのように行われているかを理解できたので、インターンシップからいくばくかの利益を得ている。しかし、これらの利益は、インターンシップ生の利益となるよう意図的に組まれた実習内容の結果ではない。

#### ③インターンシップ生は正規の従業員に取って代わるか

インターンシップ生は、正規の従業員が行っている仕事を行っていた。

④企業はインターンシップ生の実習から直接的な利益を受けているか

③でもみたように、インターンシップ生は、正規の従業員が行っている仕事を行っていた。そして、インターンシップ生が通常業務の妨げになったという証拠もない。

⑤インターンシップ生は、インターンシップ終了時に、正規従業員として就職することが前提とされているか

⑤のことを示す証拠はない。

⑥企業とインターンシップ生はインターンシップが無償であることを理解しているか

インターンシップ生は実習が無償であることを理解していた。

①～⑥を総合的に考慮すると、Glatt は公正労働基準法上の労働者に該当する。彼は、正規の従業員の仕事をし、その利益を使用者に提供し、特別の訓練を必要としない仕事を行っている。彼が受けた利益は、正規従業員の仕事を単に行った結果である。この結果は、ユニークな教育として行われているインターンシップによるものではない。

連邦地裁は、同号を本件に適用する理由として、同号が上述の *Portland Terminal* 判決（Ⅱ－２）の判断基準を確認していることをあげた。上述の *Ensley* 判決（Ⅱ－４－⑦）及び *Solis* 判決（Ⅲ－２）が採用した主要受益者テストは主観的で予想できない。使用者は、同テストの下でインターンシップ生に対する賃金の支払いを要求されているかどうか、決して知ることができない。このような基準は扱いにくい。ファクトシート71号は、*Portland Terminal* 判決の四理由を確認している。同号は、公正労働基準法の執行機関（アメリカ労働省）により公表され、同法の合理的な適用である。したがって、同号は尊重されるべきである。

後述の第2巡回区連邦控訴裁判所によれば、連邦地裁は、ファクトシート71号①～④は Glatt が労働者であるという判断に重みを与え、同号⑤⑥は彼が職業訓練生であることに重みを与えたという。すなわち、連邦地裁は、同号①～⑥の全充足を求めるといよりも、同号①～⑥の全体的な考慮を行い<sup>40)</sup>、結果的には同号①～④に重みを置くものとなっている。

## 2. 第2巡回区連邦控訴裁判判決

第2巡回区連邦控訴裁判所は、ファクトシート71号を適用せず、後述の新・主要受益者テストを適用し、Glatt は公正労働基準法上の労働者に該当しないとした。連邦控訴裁が同号を適用しなかったのは、同号①～⑥の全充足が、厳格にすぎ、*Portland Terminal* 事件の特定の事実に依拠しすぎているからである。

本件における問題は、インターンシップ生又は使用者が主要な受益者かどうかである。この主要受益者テストは、2つの特徴がある。1つは、インターンシップ生が

実習で受けているものは何かというところに焦点をあてていることである。もうひとつは、インターンシップ生と使用者の間に存在する経済的実態を吟味する柔軟さを裁判所に与えていることである。

連邦控訴裁は、主要受益者テストを次のように再定式化した（新・主要受益者テスト）。

①インターンシップを行う学生と企業はインターンシップが無償であることについて、どの程度明確に理解しているか。明示的又は黙示的な報酬の約束は、インターンシップを行っている学生が労働者であることを示唆する。

②インターンシップが教育機関から提供される教育内容（教育機関による臨床や他の実地訓練を含む）とどの程度類似しているか。

③インターンシップがそれを行う学生の正式な教育プログラムの一環としてどの程度結びついているか、インターンシップが単位取得とどの程度結びついているか。

④インターンシップが授業の開講期間と一致することにより、学業への配慮がどの程度なされているか。

⑤インターンシップの実施期間は、インターンシップを行う学生に対して、教育的価値を提供する期間にどの程度限定されているか。

⑥インターンシップを行っている学生の実習は従業員の仕事に取って代わるものではなくどの程度補助的なものか、またインターンシップが学生にとってどの程度教育的価値の大きいものか。

⑦インターンシップがインターンシップ終了後の就職を前提とせずに行われていることについて、学生と受入先がどの程度理解しているか。

①～⑦の適用においては、問題となる状況を全て熟考し、調整することが要求される。①～⑦のうちどれか1つが決定的なものではなく、また、①～⑦は、完全なものではない。

新・主要受益者テストは、問題となった事件における①～⑦の適用を超えて、関連する証拠を考慮することができる。①～⑦は柔軟に適用される。この柔軟なアプローチは *Portland Terminal* 判決に忠実である。同判決は、同判決が依拠している事実が全ての職場にも同じように適用されることを示唆していない。また、この柔軟なアプローチは、インターンシップの教育的側面という現代のインターンシップの特徴を反映している。

連邦控訴裁は、以上のように述べて、連邦地裁判決を破棄し、更なる手続きを求めた。なお、その後（2016年7月）、当事者間で和解契約が成立した<sup>41)</sup>。

## V. Glatt 判決以降の判例の展開

Glatt 判決が採用した新・主要受益者テストは、他の連邦控訴裁判所に影響を与えた<sup>42)</sup>。

### 1. Schumann v. Collier Anesthesia, P.A. 判決<sup>43)</sup>

フロリダ州では看護麻酔師 (nurse anesthesia) の資格を得るためには修士号が必要であり、修士課程のカリキュラムに臨床実習が含まれていた。原告 Schumann は、大学院を運営している Collier Anesthesia, P.A. に対して賃金の支払いと時間外手当を求める訴訟を提起した。Schumann は、臨床実習が法定労働時間以上のものであり、自らが正規の麻酔看護師に代わる仕事 (実習) を行ったとした。本件の主な争点は、大学院生である Schumann が公正労働基準法上の労働者に該当するか否かであった。連邦地裁は、新・主要受益者テストを適用し、Schumann が同法にいう労働者ではないとした。

第11巡回区連邦控訴裁判所は、新・主要受益者テストを適用し、連邦地裁と同様の判断をした。連邦控訴裁は、同テストを適用した理由を *Glatt* 判決と同様であるとした。連邦控訴裁判所は、同テストのうち、特に⑤⑥を本件に当てはめた。

新・主要受益者テスト⑤「インターンシップの実施期間は、インターンシップを行う学生に対して、教育的価値を提供する期間にどの程度限定されているか」。これについては、インターンシップの目的を認識し、インターンシップの期間が目的を達成するために必要か否かについて決定しなければならない。インターンシップの期間は、有益な学びの期間と比較して、大きくその限度を超えたものであるかについて考慮すべきである。学生は4セメスター中に少なくとも550ケースの実習をしなければならないが、厳密に550ケースの実習を行うことが困難であることは想像に難くない。州法も550ケースの実習を厳密に行うよう要求しているとは解されないの、実習期間が長すぎるとはいえない。もし、4セメスター中に550ケース以上の実習を行っている理由が彼らの過重実習によるものであるならば、院生は公正労働基準法上の労働者に該当する。

新・主要受益者テスト⑥「インターンシップを行っている学生の実習は従業員の仕事に取って代わるものではなくどの程度補助的なものか、またインターンシップが学生にとってどの程度教育的価値の大きいものか」。これについては、インターンシップがインターンシップ生に重要な教育上の利益を提供している一方で、インターンシップ生の実習が正規従業員の仕事にとって代わるというよりもむしろ補足している程度である。

### 2. Benjamin v. B & H Educ. Inc判決<sup>44)</sup>

美容実習を行っていた美容専門学校生の Benjamin は、同専門学校を運営している B & H Education に対して賃金の支払いを求める訴訟を提起した。Benjamin の主張によれば、B & H Education での実習は、美容師試験に必要な内容というより、既に自分ができることの内容となっているので、自分が無償で巧みに利用されてい

るという。本件の主な争点は、専門学校生である Benjamin が公正労働基準法上の労働者に該当するか否かであった。連邦地裁は、新・主要受益者テストを適用し、Benjamin が同法にいう労働者ではないとした。

第9巡回区連邦控訴裁判所は、新・主要受益者テストを適用し、連邦地裁と同様の判断をした。同テストは連邦最高裁の経済的実態テストの適用をあらわし、各連邦控訴裁判所は各事件における状況の総合的判断を行っている。したがって、インターンシップ生の労働者該当性を判断する上で、新・主要受益者テストは最も妥当な判断基準である。

同テスト①については、美容専門学校生は実習に報酬がないことを知っている。同テスト②③については、美容専門学校生は単位認定にかかわる実習時間において実地研修を受けているとした。そして、本件で問題となった実習は同テスト④も充足している。なぜなら、学生は、実習中、美容師試験の受験資格を得るための必要な時間を計ることを許容されているからである。同テスト⑤については、専門学校は、美容師試験の受験資格を得るための必要時間以上に、何か他のプログラムを生徒に受講するよう要求していない。同テスト⑥については、専門学校生は正規従業員の代わりにはならない。同テスト⑦については、専門学校生は卒業と同時に就職を期待していない。よって、Benjamin は公正労働基準法上の労働者には該当しない。専門学校は美容師試験の受験資格を得るための実習を課しているに過ぎない。

このように、*Glatt* 判決後の二判決は、インターンシップ生が公正労働基準法上の労働者に該当しないとされた。そして、インターンシップ生を労働者に該当するとした連邦控訴裁判所は現在のところみあたらない<sup>45)</sup>。

### 3. 新・主要受益者テストの特徴

*Glatt* 判決は、ファクトシート71号に代えて新・主要受益者テストを提示した。同判決後の *Schumann* 判決や *Benjamin* 判決も、同テストを採用した。そこで、三判決が適用した同テストの特徴をみることにしたい。

第一に、ファクトシート71号と新・主要受益者テストの適用の仕方である。上述のように、アメリカ労働省は同号①～⑥の全充足を求めるという厳格な判断基準であった (1つでも充足しなければ、インターンシップ生の労働者該当性が肯定される)。それに対して、*Glatt* 判決は、新・主要受益者テスト①～⑦を柔軟に適用している。判断基準の要件数は同テストのほうが多いが、同号のように全充足を求めない点で同号と同テストの適用の仕方には厳緩がある。このことから、同号はインターンシップ生より<sup>46)</sup>、同テストは企業より<sup>47)</sup>の判断基準といえるのかもしれない。

第二に、ファクトシート71号①～⑥と新・主要受益者テスト①～⑦を対比すると表2のようになる。



表2 ファクトシート71号と新・主要受益者テストの対比

ファクトシート71号	新・主要受益者テスト
①インターンシップが教育内容に類似しているか	①インターンシップ生と企業はインターンシップが無償であることについて、どの程度明確に理解しているか
②インターンシップが学生の利益になっているか	②インターンシップが教育機関から提供される教育内容とどの程度類似しているか。
③-1=インターンシップ生は正規従業員に取って代わるものでなく、③-2=従業員の監視下で働いているか	③インターンシップがそれを行う学生の正式な教育プログラムの一環としてどの程度結びついているか、インターンシップが単位取得とどの程度結びついているか
④企業はインターンシップ生から直接利益を受けず、場合によっては業務の妨げになっているか	④インターンシップが授業の開講期間と一致することにより、学業への配慮がどの程度なされているか
⑤インターンシップ生は、インターンシップ終了時に、正規従業員として就職することが前提とされているか	⑤インターンシップの実施期間は、インターンシップを行う学生に対して、教育的価値を提供する期間にどの程度限定されているか
⑥企業とインターンシップ生は無償であることを理解しているか	⑥-1=インターンシップ生の実習は正規従業員の仕事に取って代わるものではなくどの程度補助的なものか、また⑥-2=インターンシップが学生にとってどの程度教育的価値の大きいものか
	⑦インターンシップがインターンシップ終了後の就職を前提とせずに行われていることについて、学生と受入先がどの程度理解しているか

ファクトシート71号①と新・主要受益者テスト②、同号③-1と同テスト⑥-1、同号⑤と同テスト⑦、同号⑥と同テスト①は、それぞれ関連している。一方、同号②③-2と④は同テストで採用されていない<sup>48)</sup>。他方、同テスト③④⑤⑥-2は、同号にみられなかった新しい要件である。

第二に、新・主要受益者テストと *Portland Terminal* 判決の関連性である。*Schumann* 判決は、同テストは主

に次の2点で *Portland Terminal* 判決に関連しているとする。1つ目は同テスト①である。①は、職業訓練が無償で行われることを訓練生と企業側が理解していたことを考慮した *Portland Terminal* 判決と本質的には同じであるとする。2つ目は同テスト⑥-1である。⑥-1は職業訓練生が正規の従業員に取って代わるかどうかという点を考慮した *Portland Terminal* 判決に直接関連するものである。

このようにみると、1947年の *Portland Terminal* 判決から2015年の新・主要受益者テストまで一貫して用いられている要件は、インターンシップ生の正規従業員への代替可能性(同判決②、ファクトシート71号③-1及び同テスト⑥-1)、インターンシップが無償であることへの理解(同判決④、同号⑥及び同テスト①)という2つの要件であった。そして、同号から同テストまで用いられた要件は、インターンシップの教育内容類似性(同号①と同テスト②)と就職を前提としたインターンシップかどうかという要件(同号⑤と同テスト⑦)であった。このような2つの判断基準を経て提示された同テスト③④⑤⑥-2は、現代のインターンシップの有する教育的価値を反映したものであり、同号にはみられなかった新しい要件と評価されている<sup>49)</sup>。

## VI. むすびに代えて

本稿では、アメリカにおける無償インターンシップ訴訟の展開を概観してきた。

### 1. ファクトシート71号の廃止

当初は職業訓練生の労働者該当性が問題となり、その後、インターンシップ生の労働者該当性が問題となった。この問題を判断する基準については、半世紀以上にわたって議論されてきた。

上述のように、連邦最高裁判所が *Portland Terminal* 判決で示した四理由にはじまり、その後、アメリカ労働省の示したファクトシート71号が提示され、そして同号をめぐる連邦控訴裁判所の間での対立を経て、新・主要受益者テストの採用で複数の連邦控訴裁判所の判断基準が一致してきた。もっとも、同テストについては、主観的であるという批判<sup>50)</sup>、インターンシップと教育プログラムを結びつきすぎているという批判<sup>51)</sup>、卒業必修のインターンシップと選択のそれとを識別していないという批判<sup>52)</sup>などがあつた。このようなインターンシップ生の労働者該当性の判断基準は、立法的に解決すべきである<sup>53)</sup>、又は、連邦最高裁判所が提示すべきである<sup>54)</sup>という意見を生むことになった。

こうしたなかで、アメリカ労働省は、2018年にファクトシート71号を廃止した<sup>55)</sup>。同省は、同号の代わりに新・主要受益者テストを採用するとした。同テストは、インターンシップの主な恩恵が企業への経済的利益であるのか、インターンシップ生の教育であるのかを問い、企業

側とインターンシップ生の関係の経済的実態を考慮することになる<sup>56)</sup>。企業が主な恩恵を受けている場合、インターンシップ生には公正労働基準法という労働者として、同法に定められている最低賃金を払うことが必要になる(有償インターンシップ)。それに対して、インターンシップ生が主な恩恵を受けている場合、無償インターンシップが可能となる<sup>57)</sup>。

このように、インターンシップ生の労働者該当性についての判断基準に関する論争は、立法部・司法部(連邦最高裁判所)による解決ではなく、行政部が司法部(連邦控訴裁判所)の判断基準を採用するという一応の解決をみた。今後は、同テストがインターンシップ生の労働者該当性の判断基準として適用されることになろう。

## 2. 無償インターンシップ訴訟がもたらしたもの

アメリカにおける主な無償インターンシップ訴訟は、2007~2009年の景気後退により、無償インターンシップ生を悪用する企業が増加したことに起因するものであった。一連の無償インターンシップ訴訟において、連邦控訴裁判所は、インターンシップ生の労働者該当性を肯定しなかった。企業側は新・主要受益者テストを意識しつつ、無償でインターンシップを行うことができる。

しかし、現実はそのように動かなかった。企業側は、無償インターンシップ訴訟で生じるリスクを避けるために、インターンシップ生に報酬を支払い、有償インターンシップを採用するようになった<sup>58)</sup>。また、無償インターンシップを廃止する企業もでてきたのである<sup>59)</sup>。もちろん、これが無償インターンシップ訴訟のもたらした影響であるといえるためには、様々な観点からのリサーチと実証、そして綿密な分析が必要されることはいうまでもない<sup>60)</sup>。今後の課題としておきたい。

### 【付記】

本稿は、2018年度中部学院大学・中部学院大学短期大学部の特別研究費の助成を受けて行った研究成果の一部である。

### 脚注

- 1) U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, *Fact Sheet #71: Internship Programs Under The Fair Labor Standards Act*(April 2010).
- 2) U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, *Fact Sheet #71: Internship Programs Under The Fair Labor Standards Act*(January 2018).
- 3) 791 F.3d 376(2d Cir. 2015).
- 4) The Fair Labor Standards Act of 1938, 29 U.S.C. § 201, *et seq.* 公正労働基準法についての邦語文献として、中窪裕也『アメリカ労働法 [第2版]』(弘文堂、2010年)がある。

- 5) 29 U.S.C. § 206. なお、州法で7.25ドルを上回る最低賃金を定めている場合は、その州法に従わなければならない。
- 6) 29 U.S.C. § 203. なお、こうした定義は、家族・医療休暇法 (Family and Medical Leave Act of 1993)、職業安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act of 1970)、公民権法第7編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)、年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967)、障害のあるアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990) など、他の労働者保護制定法でも基本的に同様である。
- 7) Jane Pryjmak, *Employee, Volunteer, or Neither? Proposing a Tax-Based Exception to FLSA Wage Requirements for Nonprofit Interns after Glatt v. Fox Searchlight*, 92 WASHINGTON LAW REVIEW 1071, 1075 (2017). アメリカ連邦最高裁判所は、同法の労働者の定義が広い理由について、「同法は、同法制定前に使用者と労働者の関係にはないと考えられてきた多くの人々に対して適用されるよう、労働者の定義を非常に広範なものにしている」と述べている。Rutherford Food Corp. v. McComb, 331 U.S. 722, 728-729(1947).
- 8) 330 U.S. 148(1947).
- 9) Walling v. Portland Terminal Co., 61 F. Supp. 345 (D. Me. 1945).
- 10) Walling v. Portland Terminal Co., 155 F. 2d. 215 (1<sup>st</sup> Cir. 1946).
- 11) Matthew Tripp, *In The Defense of Unpaid Internships: Proposing A Workable Test for Eliminating Illegal Internships*, 63 DRAKE LAW REVIEW 341, 353(2015).
- 12) Rachel P. Willer, *Waging The War Against Unpaid Labor: A Call to Revoke Fact Sheet #71 in Light of Recent Unpaid Internship Litigation*, 50 UNIVERSITY OF RICHMOND LAW REVIEW 1361, 1366(2016).
- 13) U.S. DEPT. OF LAB., WAGE & HOUR DIV., FIELD OPERATION HANDBOOK § 10b11, WAGE & HOUR MANUAL (BNA) 91: 416(1975).
- 14) Jessica L. Curiale, *America's New Glass Ceiling: Unpaid Internships, The Fair Labor Standards Act, and The Urgent Need for Change*, 61 HASTINGS LAW JOURNAL 1531, 1541(2010).
- 15) 686 F.2d 267(5<sup>th</sup> Cir. 1982).
- 16) 1983 U.S. DIST. LEXIS 18806(W.D.MO.), *aff'd*, 726 F. 2d 415(8<sup>th</sup> Cir. 1984).
- 17) 877 F.2d 1207(4<sup>th</sup> Cir. 1989).
- 18) 992 F.2d 1023(10<sup>th</sup> Cir. 1993).
- 19) U.S. DEPT. OF LAB., WAGE & HOUR DIV., OPINION LETTER ON FAIR LABOR STANDARDS ACT (May 8, 1996).
- 20) *See, e. g.*, David L. Gregory, *The Problematic*



- Employment Dynamics of Student Internship*, 12 NOTRE DAME JOURNAL OF LAW, ETHICS & PUBLIC POLICY 227, 240-245 (1998), David C. Yamada, *The Employment Law Rights of Student Interns*, 35 CONNECTICUT LAW REVIEW 215, 224-238(2002).
- 21) Pryjmak, *supra* note7, at1080.
- 22) U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, *supra* note1.
- 23) Michael A. Hacker, *Permitted to Suffer for Experience: Second Circuit Uses “Primary Beneficiary” Test to Determine Whether Unpaid Interns are Employees under The FLSA in Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc.*, 57 BOSTON COLLEGE LAW REVIEW 67, 73 (2016), Patricia L. Reid, *Fact Sheet #71 : Shortchanging The Unpaid Academic Intern*, 66 FLORIDA LAW REVIEW 1375, 1381(2014).
- 24) Jaclyn Gessner, *How Railroad Brakemen Derailed Unpaid Interns : The Need for a Revised Framework to Determine FLSA Coverage for Unpaid Interns*, 48 INDIANA LAW REVIEW 1053, 1060-1061 (2015).
- 25) *See, also*, Robert J. Tepper, *Unpaid Internships : Free Labor or Valuable Learning Experience*, 11 BRIGHAM YOUNG UNIVERSITY EDUCATION & LAW JOURNAL 323, 332-333(2015).
- 26) U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, *supra* note1. *See, also*, Jessica A. Magaldi & Olha Kolisnyk, *The Unpaid Internship : A Stepping Stone to A Successful Career or The Stumbling Block of An Illegal Enterprise ? Finding The Right Balance Between Worker Autonomy and Worker Protection*, 14 NEVADA LAW JOURNAL 184, 192-197(2013).
- 27) Ashley G. Chrysler, *All Work , No Pay : TheCrucial Need for The Supreme Court to Review Unpaid Internship Classifications under The Fair Labor Standards Act*, 2014 MICHIGAN STATE LAW REVIEW 1561, 1575(2014).
- 28) Cody Elyse Brookhouser, *Whaling on Walling : A Uniform Approach to Determining Whether Interns are “Employees” under The Fair Labor Standards Act*, 100 IOWA LAW REVIEW 751, 759 (2015). *See, also*, Natalie Bacon, *Unpaid Internship: The History, Policy, and Future Implications of “Fact Sheet #71”*, 6 OHIO STATE ENTREPRENEURIAL BUSINESS LAW JOURNAL 67, 77-85(2011).
- 29) Jamey Collidge, *“I Mean, You’re Not Staff” : The Employee Classification Circuit Split and Why The Southern District of New York’s Totality of The Circumstance Test From Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc. Deserves a Lead Role*, 60 VILLANOVA LAW REVIEW 53, 68(2015).
- 30) 642 F.3d 518(6<sup>th</sup> Cir. 2011).
- 31) Hilary Weddell, *Vocational Schools Are No Vacation : Determining Who Really Benefits From Student Labor*, 32 BOSTON COLLEGE JOURNAL OF LAW & SOCIAL JUSTICE 71, 79(2012).
- 32) 504 F. App’x 831 (11<sup>th</sup> Cir. 2013). *See*, Pryjmak, *supra* note7, at1075.
- 33) もっとも、同判決は労働者の使用者に対する経済的従属性に重点を置いた「経済的実態テスト」(Economic Reality Test) を適用すると明示していることから、ファクトシート71号を適用していないと解する見解もある。 *See*, Chrysler, *supra*, note27, 1586, Samuel C. Goodman, *One of These Interns is not Like The Others: How The Eleventh Circuit misapplied The “Tweaked Primary Beneficiary” Test to Required Clinical Internships*, 70 UNIVERSITY OF MIAMI LAW REVIEW 1302, 1316-1317(2016).
- 34) *Glatt*, *supra* note3.
- 35) Recent Cases, *Employment Law-Fair Labor Standards Act-Second Circuit Crafts “Primary Beneficiary” Test for Unpaid Interns- Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc.*, 791 F.3d 376(2d Cir. 2015)., 129 HARVARD LAW REVIEW 1136, 1136(2016).
- 36) ROSS PERLIN, *INTERN NATION : HOW TO EARN NOTHING AND LEARN LITTLE IN THE BRAVE NEW ECONOMY*, xvii(London : Verso, 2011).
- 37) Tripp, *supra* note11, at355.
- 38) *Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc.*, 293 F.R.D 516 (S.D.N.Y. 2013).
- 39) Jessica Greenvald, *The Ongoing Abuse Of Unpaid Interns : How Much Longer Until I Get Paid?*, 45 HOFSTRA LAW REVIEW 673, 682(2016).
- 40) Collidge, *supra* note29, at68.
- 41) Pryjmak, *supra* note7, at1092.
- 42) Vincent P. Honrubia, *From Mailroom to Courtroom : The legality of Unpaid Internships in Entertainment after Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc.*, 7 NEW YORK UNIVERSITY JOURNAL OF INTELLECTUAL PROPERTY & ENTERTAINMENT LAW 107, 141(2017).
- 43) 803 F.3d 1199(11<sup>th</sup> Cir. 2015).
- 44) 877 F.3d 1139(9<sup>th</sup> Cir. 2017).
- 45) Irene Hickey Sullivan, *Learning on The Job : Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc.’s Primary Beneficiary Test and Its Implications for Harassment and Discrimination Protections for Unpaid Interns under Title IX*, 30 UNIVERSITY OF CHICAGO LEGAL FORUM 797, 805(2017).
- 46) Collidge, *supra* note29, at68.
- 47) David C. Yamada, *“Mass Exploitation Hidden in Plain Sight” : Unpaid Internships and The Culture of*

- Uncompensated Work*, 52 IDAHO LAW REVIEW 937, 945 (2016).
- 48) インターンシップは企業・学生双方の利益になっているので、同号④が同テストで採用されなかったのは正当であるという評価がある。See, Michael Pardoe, *Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc. : Moving Towards a More Flexible Approach to The Classification of Unpaid Interns under The Fair Labor Standards Act*, 75 MARYLAND LAW REVIEW 1159, 1177 (2016).
- 49) *Id.*, at1181.
- 50) Yamada, *supra* note47, at946.
- 51) Nicole M. Klinger, *Will Work for Free : The Legality of Unpaid Internships*, 10 BROOKLYN JOURNAL OF CORPORATE, FINANCIAL & COMMERCIAL LAW 551, 570 (2016).
- 52) Goodman, *supra* note33, at1325. See, also, Craig Durrant, *To Benefit or Not to Benefit : Mutually Induced Consideration as A Test for The Legality of Unpaid Internships*, 162 UNIVERSITY OF PENNSYLVANIA LAW REVIEW 169, 186-201 (2013).
- 53) Jay Rahman, *The Second Circuits New Approach in Determining When Unpaid Interns are Employees under The Fair Labor Standards Act*, 2017-5 UNIVERSITY OF ILLINOIS LAW REVIEW 2077, 2101 (2017).
- 54) Sean Hughes, Jerry Lagomarsine, *The Misfortune of The Unpaid Intern*, 32 HOFSTRA LABOR & EMPLOYMENT LAW JOURNAL 409, 425 (2015).
- 55) U.S. Department of Labor Wage and Hour Division, *supra* note2.
- 56) Julia E. Judish & Andrew J. Lauria, *Department of Labor Changes Rules on Unpaid Internship*, <https://www.pillsburylaw.com/en/news-and-insights/department-of-labor-changes-rules-on-unpaid-internships.html>. これについては、奈良房永氏と合嶋比奈子氏による邦語訳を参照。  
<https://japanese.pillsburylaw.com/siteFiles/20893/Legal%20Wire%2042rev.pdf>.
- 57) Thomas Johnson, *The Fox Searchlight Signal : Why Fox Searchlight Marks The Beginning of The End for Preferential Treatment of Unpaid Internships at Nonprofits*, 102 VIRGINIA LAW REVIEW 1127, 1128 (2016).
- 58) Zachary Edelman, *Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc.*, 59 NEW YORK LAW SCHOOL LAW REVIEW 592, 601 (2014-2015).
- 59) Julia Morpurgo, *Should Class be Dismissed? The Advantages of a One-Step Class Certification Process in Unpaid Intern FLSA Lawsuits*, 36 CARDOZO LAW REVIEW 765, 787 (2014).
- 60) なお、無償インターンシップは、経済的に困窮している学生の就業体験の機会を奪ったという指摘もある。See, Mark R. Swiech, *You'll never work in This Town Again : Employment, Economics, and Unpaid Internships in The Entertainment and Media Industries*, 49 LOYOLA OF LOS ANGELES LAW REVIEW 475, 486-487 (2016). この指摘についての実証分析も今後の課題としておきたい。

The Development of Unpaid Internship Litigation  
in the United States of America:  
From *Glatt* Through *Benjamin*

Norihisa ASADA

**Abstract** : This article presents the development of unpaid internship litigation in the United States, wherein unpaid interns sought minimum wage against companies. This situation evolved into litigation. In this litigation, the point is whether interns must be deemed an “employee” under the Fair Labor Standards Act of 1938. This article introduces the development of the case since the *Portland Terminal Case (1947)*. This article describes Fact Sheet #71 by the U.S. Department of Labor and Federal Circuit Courts that explains it. The fact sheet describes the new “Primary Benefits” test that has been presented in the *Glatt Case (2015)*. This article states the development of the unpaid internship case after the *Glatt Case*. Finally, it shows that the controversy over the tests in the unpaid internship litigation was tentatively resolved by the abolition of Fact Sheet #71 (2018).

**Keywords** : Workers, Unpaid Internship Litigation, The Fair Labor Standards Act, Fact Sheet #71,  
Paid Internship



