

米国労働省、無償インターンシップに関する規則を変更

ジュリア・E・ジュディッシュ、アンドリュー・A・ローリア

- 米国労働省は、インターンが公正労働基準法の下で「従業員」とみなされるかを判断するための新基準を発表し、従来の 6 つの要因による判断基準の廃止を決めました。
- 今後は、これまでに 4 つの連邦控訴裁判所で採用されている 7 つの要因を考慮する「主要受益者」の基準に従って、インターンへの最低賃金の支払い義務の有無などが判断されます。
- 新基準では、インターンシップの経済的実態が焦点となります。企業にとって旧基準ほど厳格な基準ではないものの、インターンや学生が「従業員」とみなされてしまう扱いを避けるべく、注意が必要です。

2018 年 1 月 5 日、米国労働省は、インターンが公正労働基準法(Fair Labor Standards Act, “FLSA”)の下で「従業員」とみなされるかを判断するために、今後、第 2 巡回控訴裁判所が *Glatt v. Fox Searchlight Pictures Inc.*, 811 F.3d 528 (2d Cir. 2015)の事件で採用した「主要受益者」の基準を使用すると発表しました。

この基準は、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、インターンの教育であるのかを問い、企業とインターンの関係の「経済的実態」を分析します。企業側が主な恩恵を受けている場合、インターンには「従業員」として、FLSA に定められている最低賃金を払うことが必要になります。一方、インターン側が主な恩恵を受けている場合、無償でのインターンシップが可能となります。

「主要受益者」の基準は、主に以下の 7 つの要因を考慮する「柔軟な基準」と位置づけられています。

1. 無償のインターンシップであることを、企業とインターン双方が明確に理解しているか。明示的または黙示的な報酬の約束があるか(報酬の約束は、インターンが「従業員」であることを示唆する)。
2. インターンへの教育が、教育機関の実技研修等によって提供される内容に類似するか。

3. インターンシップが、単位として認定される等、正式な学校教育の一環として位置付けられているか。
4. インターンシップの実施期間が、インターンの学期期間と一致し、学業への配慮がなされているか。
5. インターンシップの実施期間が、インターンにとって教育的価値のある期間に限られているか。
6. インターンの仕事が、従業員の仕事に代わるものでなく、補助的なものである一方、インターンにとって教育的価値の大きいものか。
7. インターンシップ終了後の就職を前提としないことを、企業とインターン双方が理解しているか。

どれも決定的な要因ではなく、労働省の最新の「ファクトシート 71 号：公正労働基準法に基づくインターンシッププログラム」(<https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs71.htm>)に記されているように、「FLSA の下でのインターンと従業員の区分は、各事例の固有の状況に依存」します。

発表の中で労働省は、昨年、第 9 巡回控訴裁判所が「主要受益者」の基準を採用したことで、同基準を使用する連邦控訴裁判所が 4 区域に広がったことに言及しました。*Benjamin v. B & H Educ. Inc.*, 877 F.3d 1139 (9th Cir. 2017)参照。労働省は、これら裁判所の判決に従い、FLSA の下でのインターンと従業員の区分に関する混乱を避けるために、同基準を採用すると説明しました。

新しく採用された *Glatt* 判決に基づく「主要受益者」の基準は、労働省が 2010 年に採用した厳格な基準に取って代わります。旧基準では、次の 6 つの条件全てが満たされない限り、インターンは従業員であるとみなされました。

1. インターンシップでの研修は、(仮に企業の施設運営に関与するものであったとしても)、教育環境で提供される研修の内容に類似する。
2. インターンシップでの経験は、インターンの利益になる。
3. インターンは、正規の従業員に代わるのではなく、従業員による綿密な指揮監督の下で働く。
4. 企業はインターンの活動から直接的な利益を得ず、場合によっては、業務が妨げられることもある。
5. 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ない。
6. 企業とインターン双方が、無償のインターンであることを理解している。

旧基準では、これら 6 つの条件の一つでも満たされない場合、インターンは FLSA の下で最低賃金が支払われるべき「従業員」であるとみなされました。一方、1 月 5 日に発表された *Glatt* 判決に基づく「主要受益者」基準は、旧基準に比べて「より柔軟」な基準であると言えます。新基準では、不可欠な要因はなく、7 つの要因全てを考慮した上での、総合的な判断が求められます。また、裁判所が、7 つの要因以外の証拠を検討することもあり得ます。

「主要受益者」基準は、営利目的の企業でのインターンシップに適用されます。一方、労働省のファクトシートにも記されている通り、FLSAの下では、「宗教活動、慈善活動、社会活動、若しくは人道的な目的で、報酬を期待することなく、非営利団体に時間を提供する個人は例外」とされています。

そのような場合、「雇用者側が主な恩恵を受ける関係であっても、公的機関や非営利団体にて無償でインターンを行うことが可能」です。

インターンシップに関する実務への影響

労働省による「主要受益者」基準の採用は、FLSAの下でのインターンの位置づけを全米で統一します。第2巡回裁判所が *Glatt* の事件で多数のインターンによる給与請求のクラス・アクションを却下したように、この基準での判断は各事例固有の事実に依存するため、インターンによるクラス・アクションはクラス認定に必要な請求内容の「共通性」に欠けると考えられます。例えば、インターンが受けた研修の内容、インターンにとって有益な学習の期間を超えていたか、そしてインターンシップが正式な学校教育に結びついていたかという事実は、クラス全体で一様ではないでしょう。

「主要受益者」基準は2010年採用の旧基準よりも寛容であり、クラス・アクションの件数も減少する可能性があります。企業は一貫したインターン採用手続きに従い、有償の「従業員」ではなく無償の「インターン」としての分類が保たれるよう、注意が必要です。

誤分類のリスクは高く、FLSAは、労働省およびインターンと誤分類されていた「従業員」本人による、未払い給与と損害賠償の請求訴訟を認めています。勝訴した原告には、弁護士費用を請求する権利も与えられています。更に、誤った分類をした意思決定者の個人の責任が追及される可能性もあります。

これらのリスクを最小限に抑えるために、無給インターンシップ・プログラムを確立するには以下の手順をとることを推奨します。

- ・ (a)インターンシップが無償であり、(b)インターンシップ終了時及び学校卒業時に就職が保証されていないことを、書面でインターンに確認する。しかし、そのような合意がある場合でも、インターン経験者を頻繁に正社員雇用する企業では、インターンシップが雇用の一環であると見られる可能性がある。
- ・ インターンの募集要項において、インターンシップが大学の単位として認められる者が望ましいと述べる。単位が認められない場合は、大学側がインターンシップの教育的価値を認め、支持する旨の書面の提出を求める。
- ・ 開始日と終了日を定めた正式なインターンシップ・プログラムを作成する。社内の各部署のリーダーが業務内容を説明するプレゼンテーションや、メンター制度を実施し、インターンへの徹底的な指導と建設的なフィードバックを提供する。可能であれば、インターンシップの期間をインターンの学期スケジュール(例:夏期休暇中、あるいは一学期間)に合わせる。
- ・ インターンシップ・プログラムの教育面と監督面を強調し、研修内容を充実させる。研修は、特定のインターンシップ先に限らず、様々な労働環境で活躍するためのスキルを習得させる。

- ・ 「主要受益者」基準は、連邦法 (FLSA) の下の事例に適用されることにご注意下さい。例えば、カリフォルニア州法の下では現在も 2010 年の労働省の旧基準が州法として採用されており、他の州ではまた異なった基準が適用される可能性があります。企業は、従業員を雇用している州で使用されている基準のうち、最も厳しい基準を守らなければなりません。

本稿の原文 (英文) につきましては、[Department of Labor Changes Rules on Unpaid Internships](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

奈良房永 (日本語版監修)

1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1187
fusae.nara@pillsburylaw.com

Julia E. Judish

1200 Seventeenth Street, NW
Washington, DC 20036
202.663.9266
julia.judish@pillsburylaw.com

合嶋比奈子

1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1252
hinako.gojima@pillsburylaw.com

Andrew J. Lauria

1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1234
andrew.lauria@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

田中里美

satomi.tanaka@pillsburylaw.com

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.
© 2018 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.