

米国公正労働基準法上の無償インターンの被用者性判断枠組みにおける“primary beneficiary test”の意義：*Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc.*（2015年第2巡回区控訴審判決）を中心として

The Impact of the “Primary Beneficiary Test” in Determining Employee Status for Unpaid Intern under the Fair Labor Standards Act in the United States of America: Focusing on *Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc.* (2d Cir.2015)

中澤 文彦

Fumihiko Nakazawa

要旨：米国においては、1938年に公正労働基準法が制定されて以来、“economic realities test”という判断枠組みが、同法上の被用者性を判断する際に、主に、用いられてきている。特に、公正労働基準法上の問題の中に、無償インターンに対する、公正労働基準法が定める最低賃金、割増賃金などを支払う必要があるのか否か、という問題があり、この点について、連邦労働省は、Fact Sheet #71を用いて、使用者に対する行政取締りを行っていた。しかし、2015年の第2巡回区控訴審裁判所（*Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc.*）において、“primary beneficiary test”の7つの考慮要素を用いた判断が示された後に、Fact Sheet #71の改定がなされている。そこで、米国における、インターンシップ・プログラムの意義、公正労働基準法の趣旨目的、裁判例の判旨をみた上で、*Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc.*（第2巡回区控訴審判決）を中心として、“primary beneficiary test”の意義を検討した。

キーワード：公正労働基準法、被用者性、主要受益者テスト、経済的実態テスト、無償インターン

Abstract: In the United States of America since the enactment of the Fair Labor Standards Act in 1938, the test which was called “economic realities test” has been mainly used to determine the employee status of the law. In particular, among the issues under the law, there is an issue of whether it is necessary to pay the minimum wage, overtime wage, etc. for unpaid intern, and on this point, The Department of Labor has used Fact Sheet # 71 to carry out administrative crackdowns on the employers. But the content of the Fact sheet #71 was amended after the judgement which was adopted the seven factors of “primary beneficiary test” by The Second Circuit (*Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc.*) in 2015. Thus, after reviewing meaningfulness of internship program in the United States of America, and purpose of the Fair Labor Standards Act, and judgment of judicial precedents, I’ve examined that impact of the “primary beneficiary test” by focusing on *Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc.* (2d Cir.2015).

Keywords: The Fair Labor Standards Act, employee status, primary beneficiary test, economic realities test, unpaid intern

1. はじめに

アメリカの外部労働市場において、インターンシップ・プログラムという制度は、学生インターン及び営利企業の両者にとって広く知られた制度ということができる。

しかし、インターンシップが、同国のキャリア教育の一環として広く知られるに伴って、無償（学生）インターンの公正労働基準法（The Fair Labor Standards Act、以下、FLSA という）上の被用者性の有無という問題が生じ始めている。

例えば、この点について言及をした論文¹をみてみると、不況下でのオバマ政権時代には、後述する、インターンの同法上の被用者性の判断基準としての6つの考慮要素をまとめた、Fact Sheet #71（以下、旧ファクトシート #71 という）を連邦労働省（The Department of Labor、以下、DOL という）の賃金労働時間局（the Wage and Hour Division、以下、WHD という）に発行させ、従来よりも、より厳格に、営利企業（使用者）に対して、その指標を遵守させようとした経緯がある。つまり、DOL による、旧ファクトシート # 71 の発行は、同政権が、FLSA のエンフォースメントを上昇させるという明確なメッセージを営利企業（使用者）に対して効果的に送ることになった、との指摘がなされている。

このようなアメリカにおける、インターンシップ・プログラムという制度の在り方と営利企業などで活動する無償（学生）インターンの FLSA 上の被用者性の有無を検討するための旧ファクトシート #71 を用いた DOL の行政取締との相克がみられる中で、2015 年に、*Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc.* 第 2 巡回区控訴審裁判所の判断²（以下、Glatt 第 2 巡回区控訴審判決という）が示され、そこでは、“primary beneficiary test”（主要受益者テスト）という被用者性判断枠組みにおける、7つの考慮要素を用いて、地区裁判所判決における、無償（学生）インターンの同法上の被用者性を肯定した判断について破棄差戻しをしており、その後、DOL は、旧ファクトシート #71 の改定をしている³。

ところで、FLSA の被用者性判断枠組みは、同法制定以来、“economic realities test”（経済的実態テスト）という伝統的な被用者性判断枠組みが、主に用いられてきていることは周知の事実である。しかし、Glatt 第 2 巡回区控訴審判決では、そのような従来の伝統的な被用者性判断枠組みとは異なった判断枠組み、つまり、“primary beneficiary test” を用いていることから、“primary beneficiary test” が、FLSA 上の被用者性判断枠組みにおいて、どのような位置付けとなるのか、また、同判決の “primary beneficiary test” における、7つの考慮要素と同法の趣旨目的が、どのように関連付けられているのかをそれぞれ検討することは、FLSA 上の無償（学生）インターンの被用者性判断枠組みにおける、“primary beneficiary test” の意義を考える上で重要な検討課題ということができる。

以下では、これらの検討課題を踏まえて、インターンシップ・プログラムの意義と無償インターンの FLSA 上の被用者性の有無に関わる問題点（第 2 章）、FLSA の趣旨目的（第 3 章）、無償インターン等の FLSA 上の被用者性の有無が問題となった裁判例（第 4 章）、

FLSA 上の無償インターンの被用者性判断枠組みにおける、“primary beneficiary test”の意義（第5章）を検討してみることにする。

2. インターンシップ・プログラムの意義と無償インターンのFLSA上の被用者性の有無に関わる問題点

(1) インターンシップ・プログラムの意義

(a) インターンシップ・プログラムの特徴

例えば、前掲した論文⁴における、アメリカのインターンシップ・プログラムの重要性に言及した記述をみると、学生インターンは、インターンシップにおいて、ある特定の領域で学び、また、特定の分野での体験を経た上で、更に、人的なつながりを作ることで、インターンシップを行っていない学生との競争に優位性を得る、との指摘がなされている。また、全米大学・雇用主協会（NACE）が発行する2010年の職業展望調査（2010 Job Outlook Survey）では、75%の使用者は就業体験に関わった採用候補者を好む傾向があり、かつ、90%以上が、彼らの企業でインターン、又は、コーオプで就労体験をした者を採用する傾向があるとされている。それ故に、学生たちは、インターンシップの重要性を理解しており、つまり、インターンシップ経由で職場に入る方法を模索するようになっている。更に、教育者は、座学と実践（実習）の統合が、学修効果を上げるためには、より効果的な方法であると理解している、との指摘がなされている。

また、例えば、アメリカのインターンシップの価値及び意義について検討をした論文⁵では、広い意味で、インターンシップは、労働（work）であり、かつ、キャリア構築活動からなるものとみなされている。例え、家事労働、ボランティア活動のような無償の活動であったとしても、インターンシップは何らかの形で報酬を得るといふ、どちらかという職業という部類に属する典型的な労働と共に、「労働」という広い概念の一部とみなされているとされる。一方、依然として、インターンシップの活動は、個々人のキャリアをスタートさせるための一つの方策といふことができる。それ故に、学生インターンが、彼らの体験の意味を理解する方法は、幅広く異なっているといえ、かつ、インターンシップの唯一の体験に基礎を置く多様なものにならざる負えないといえる。つまり、結果として、インターンシップという制度は、学生インターンと営利企業との関係性における、両当事者の必要性と利益を通じて、社会的、かつ、実質的に形成がされている、との指摘がなされている。

(b) 分析

各論者の指摘を踏まえて、アメリカのインターンシップ・プログラムの意義を検討してみると、それは、同国の外部労働市場において重要な役割を果たしていると考えられる。

つまり、無償（学生）インターンは、インターンの体験を通じて、企業の求めるスキル（技術）をいち早く身に付けることが可能になり、また、インターンシップに参加すること

は、特定の分野で働きたいという意欲を示す客観的な証明になることから、インターンシップ・プログラムは、営利企業で就労する被用者としての適性を図る際の適切な指標になり、したがって、無償（学生）インターンの最終目標には、当該企業に雇用される可能性を少しでも高くするという目標を持つことができると考えられる。

一方、インターンシップ・プログラムを通じて、スキル（技術）を獲得しており、かつ、当該企業での就労意欲が高い無償（学生）インターンを営利企業（使用者）が採用することで、当該営利企業は、実務遂行上の即戦力に対する十分な期待を持つことが可能となり、また、他社との競争に優位性を得ることができると考えられる。

そのため、同国のインターンシップ・プログラムという制度は、例え、無償インターンシップであったとしても、アメリカ労働市場に関わる雇用関係からアメリカ社会に利益がもたらされる制度であるといえる。つまり、同制度は、雇用関係において、両当事者の活動を円滑にさせて、実質的には、アメリカ市場機能の円滑化に基づいた経済の活性化を視野に入れるという意義があると考えられる⁶。

(2) 無償インターンの FLSA 上の被用者性の有無に関わる問題点

アメリカのインターンシップ・プログラムという制度は、雇用関係において、両当事者の活動を円滑にさせて、実質的には、アメリカ市場機能の円滑化に基づいた経済の活性化を視野に入れるという意義があると考えられる一方で、そこには、無償（学生）インターンの FLSA 上の被用者性の有無という問題が従来から存在している。つまり、仮に、無償インターンが、同法上の被用者と評価された場合、当該インターンは、無償扱いではなくなり、その結果として、当該使用者は、時間当たりの最低賃金の支払義務が生じるだけでなく、最低賃金を基本とした割増賃金の支払義務も生じることとなる。したがって、そのような潜在的な使用者責任を回避するために、インターンシップ・プログラムに消極的な企業が増加してきており、結果的に、学生インターンは、貴重なインターンシップ体験の「機会」等を失うことになるという現代のアメリカ産業経済社会における問題点が指摘されている⁷。

3. FLSA の趣旨目的

前述したような問題点を踏まえて、FLSA の趣旨目的をみてみることにする。

(1) 同法の趣旨目的

同法が規定するその基準以下の労働条件について、「通商における不公正な競争方法を構成する」⁸ということの基本として、「通商、又は通商のための商品生産に産業が従事する際に、その労働条件が、就労者の健康、能率、また全般的な福祉、必要最小限度の生活水

準の維持にとって有害なこと」⁹を抑止して、「被用者全体の幸福・福祉の実現」をするという救済的、人道的意義を有している。その具体的内容として、給与記録保存、最低時間単価、残業単価の支払い、の以上3点を使用者に義務付けている¹⁰。また、同法には、“Employ”（雇用）という文言に関わる適用対象を画する概念として、「就労することを黙認又は、許容することを含む」という特徴的な条項が規定されている¹¹。

(2) 同法の合憲性が問題となった事案

例えば、1941年の *United States v. Darby* 事件判決¹²は、製材会社のFLSAの最低賃金条項等の違反の罪で、ジョージア州南部特別区地区裁判所に正式起訴状（indictment）の提出がなされ、同社は、FLSAは、合衆国憲法修正第5条及び10条（U.S. Const. Fifth and Tenth Amendments）に違反をしている等の異議申立てをしたところ、同裁判所は、アメリカ合衆国側の訴えを棄却した。そこで、アメリカ合衆国が、刑事上訴法（Criminal Appeal Act）に基づいて連邦最高裁に上訴した事案である。

その判旨では、「以下のような州際通商に課されるに妥当な制限に関するそれ自身の公序概念について、州は、彼らの活動を制限する意図はないにも関わらず、公衆衛生、道徳、又は、福祉に有害と定められた州における通商条項からの自由を除外することについて議会は自由であるといえる…当該制限の趣旨と目的は、明確に、州際通商は、基準以下の労働条件で生産された商品の流通において競争の道具とするべきではないという議会の公序概念を効果的に実行することであり、かかる競争は、通商と州の通商における流通の往来に対して有害である。…我々は、水準以下の労働条件禁止の下で、製造商品の通商に係る船積み禁止は、議会の立憲上の権威の範囲内であると結論付ける」¹³（下線部筆者）と説示して同法の合憲性を確認している。

(3) 分析

FLSAの趣旨目的及び同法の合憲性判断の説示内容には、州際通商に有害となる不公正な競争、つまり、「害悪」を抑止ないし防止をして、同国の「公序（概念）」、言い換えれば、「被用者全体の幸福・福祉の実現」をして、州際通商の健全化を促進するという考え方を読み取ることができる。

4. 無償インターン等のFLSA上の被用者性の有無が問題となった裁判例

筆者の分析に基づいた、FLSAの趣旨目的及びその合憲性判断の考え方を踏まえて、ここでは、無償インターン等のFLSAの被用者性の有無が問題となった裁判例をみでみる¹⁴。そこで、まず、連邦最高裁判決として、初めて、鉄道操車場制動手の訓練生の同法上の被用者性の判断を示した *Walling v. Portland Terminal Co.* 連邦最高裁判決（以下、Portland

Terminal 連邦最高裁判決という)の判旨をみてもいいこととする¹⁵。つまり、同判決は、無償インターン等の同法上の被用者性判断に影響を与えた判決と考えられているからである¹⁶。

次に、WHDが発行している文書¹⁷において取り上げられている、無償インターン等のFLSA上の被用者性の有無が問題となった各裁判例の判旨の考え方をみてもいいこととする。

(1) Portland Terminal 連邦最高裁判決

【事案の概要】

鉄道会社のPortland Terminalの訓練生が、操車場制動手(yard brakeman)としての仕事習得のために費やした時間に対する最低賃金、割増賃金などが支払われていないことから、連邦労働省及び労働局においてFLSA違反と認められ、労働長官名での差止命令等を求める訴えが提起されたところ、地区裁判所及び連邦控訴審裁判所は同差止命令を否定したことから労働局が連邦最高裁に上訴した事案である。

【判旨】

「これらの訓練生らの活動が、同法の適用範囲になるような種類の活動であることは疑いない。それ故に、もし当該法令【注:FLSAである】の意義において、彼らが被用者であれば、彼らの雇用は最低賃金条項により規制される」¹⁸ 「本法令は、同法令以前に、使用者-被用者の範疇に含まれることがなかった多くの人々、及び就労関係に適用を要求するに十分な包括性をそれ自身の定義に包含している…本条項【注:FLSAの最低賃金条項である】は、初心者、訓練者、又は、障害者を雇用し、かつ、明示的又は、黙示的に、報酬を支払うことを同意している使用者は、労働長官から、そのような最低限度の額を支払わないことを許容されない限り、最低賃金を彼らに支払わなければならないということを単に意味しているのである。一方、本条項は、全ての指導をする主体【注:Portland Terminalである】が、全ての訓練者に対して許可を得るか、又は、最低賃金を支払うか、のいずれかの対応をとるべきか、を意味してはおらず、つまり、同条項は、『雇用』される訓練者にのみ関係するのである」¹⁹ 「当該法令の3(g)は、『雇用』につき、『黙認、又は許容する』と定義し、また、3(e)は、『被用者』につき、『使用者によって雇用されるあらゆる個人』と定義している。当該定義の『黙認、又は許容する』は、明示若しくは、黙示の報酬の合意なしに、他者の土地において自己の利益のために働くかもしれない者を被用者として取り込むことを意図してはおらず、さもなければ、全ての生徒らは、彼らが通う学校若しくは、大学の被用者となり、最低賃金を受け取る資格のある者と位置付けられるであろう」²⁰ 「『雇用』や、『被用者』という定義は…そのものの労働が自己の利益にのみ役立つ者について、この者に支援及び指示を行う他者の被用者に該当するという解釈をとる余地はないのである…鉄道会社は、訓練生の就労から『即時の利益(immediate advantage)』を得られていないという上訴審の判断の前提となる認定事実に基づくと、我々は、彼らが、同法の適用上は被用者ではないと結論付ける」²¹ (下線部筆者)と説示して訓練生の被用者性を否定している。

(2) 裁判例

次に、無償インターン等の FLSA 上の被用者性の有無が問題となった裁判例の判断をみることとする。

(a) *Solis v. Laurelbrook Sanitarium & Sch., Inc.*²²

【事案の概要】

テネシー州デイトン (Dayton) にある法人 Laurelbrook は、1950 年に、Seventh-Day Adventists によって設立され、同法人は、寄宿学校などを運営している。そこでは、高校生の生徒ら (9 年生から 12 年生) を対象として、農業、建築芸術、土地管理などの職業コースを設定しており、生徒らは、同法人の各部門において、職業訓練を行っていた。2007 年の 2 月 FLSA の児童労働条項違反を理由として、労働長官名で職業訓練の本案的差止命令 (permanent injunction) を求める訴えが提起され、地区裁判所は、primary beneficiary test を用いて、生徒らの FLSA 上の被用者性を否定して、同差止命令の申し立てを棄却したことから、労働局は、同判断枠組みは本事案には不適切な判断枠組みである等と主張して連邦控訴審裁判所に上訴した事案である。

【判 旨】

「我々は、訓練又は、教育の場面において、(同法の) 被用者性を決定するためには、WHD の判断枠組みは、不十分な方法 (poor method) であると判断する…その上、同判断枠組みは、以下に説明するように、学修又は、訓練の場面における究極の争点は、当該被用者が遂行した就労の主要な受益者であるのか否かであることを示唆する、*Portland Terminal* 【注：Portland Terminal 連邦最高裁判決である】自体と矛盾をしている。労働局の 6 つの考慮要素はその争点に対する指標としては役に立つものの、全体として労働局のテストは適切とはいえないのである」²³ (括弧内日本語筆者加筆、下線部筆者)

「地区裁判所の分析の再審理は、有益といえる。その分析は、FLSA の対象である『害悪 (evils)』を認め得ることから始まったのである。つまり、それは、正規の被用者の置き換えと労働の搾取である。訓練又は、教育状況について害悪と捉えられる兆候を調査する際に、原審は、教育経験としてのプログラムの妥当性と当該関係性からの主要な利益が、学修者又は、訴えられた使用者のものになったのか否かの両方を考慮することが適切であると考えたのである」²⁴ (下線部筆者)

「地区裁判所は、当該当事者において、生徒らの活動の主要な利益をいずれの当事者が得たのかを問う適切なテストを適用した。我々は、地区裁判所の事実認定は、本法廷で示された証拠によって十分に裏付けられており、そして、Laurelbrook における生徒らは、FLSA の目的にとって被用者ではないと結論付けるための主要な利益テストの適用に同意する」²⁵と説示して生徒らの被用者性を否定している。

(b) Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc. ²⁶**【事案の概要】**

原告の Eric Glatt、Akexander Footman は、映画配給会社である Fox Searchlight Pictures 社の *Black Swan* という映画製作にインターンとして働き、また、他の 1 名の Eden Antalík は、ニューヨーク州の同社事務所にてインターンとして働いたところ、原告の Eric Glatt と他の 2 名が、同社は、FLSA 及びニューヨーク州労働法の各条項に違反していると主張して、ニューヨーク州地区裁判所に最低賃金、割増賃金等を求める訴えを提起した事案であり、Eric Glatt と Akexander Footman の 2 名は、FLSA 上の被用者性の有無に関わるサマリー・ジャッジメントを求め、Eden Antalík は、クラスアクションを提起した事案である（なお、ここでは、FLSA 上の被用者性の有無についてのみ扱うこととする）。

【判 旨】

「労働局のファクトシート【注：2010年4月策定の旧ファクトシート#71である】は、営利企業においてインターンが、この例外【注：被用者性を肯定するという原則に対する例外である】に該当するの可否かを判断するために用いられている。同ファクトシートは、『連邦最高裁は『就労することを黙認又は、許容する』という文言は、彼又は彼女の自己の利益のためだけに役務を提供する人を、支援をする又は、指図をする他者の被用者に該当するという解釈をとる余地はないのであるとの判断を示した』と記している。インターンシップが無給になることがFLSA違反にならないことを判断するための6つの基準を列挙する」²⁷

「いくつかの巡回区では、『主要受益者テスト（primary beneficiary test）』を適用しているが、それは、Walling【注：Portland Terminal 連邦最高裁判決である】とは相いれないものである…その上、『主要受益者テスト』は、主観的、かつ、予測不可能である。被告の弁護人は、全く同様のインターンシップの立場が、インターンシップ体験から何も得られなかったあるインターンについては有償になるかもしれない、また、多くのことを学んだ別のインターンについては無償になるかもしれないと主張した。このテストの下では、使用者は、インターンに支払う必要があるの可否かを前もってわかることはなかったのである。このような基準は解決が不可能（unmanageable）である」²⁸（下線部筆者）と説示して、当該インターンのFLSA上の被用者性を肯定し、原告勝訴のサマリー・ジャッジメントを一部認容している（以下、Glatt 地区裁判所判決という）。

(c) Glatt 第2巡回区控訴審判決**【事案の概要】**

同事案は、(b) の上訴審の事案である。

【判 旨】

「地区裁判所は、DOL の 6 要素テストの方式を用いて、Glatt と Footman の雇用を評価した。しかしながら、地区裁判所は、DOL と同様ではなく、当該インターンが被用者ではないと

いうことを確立するために提示される6つの各考慮要素を(要件として)明示的には求めず、そして、その代わりに、各考慮要素の均衡を図った。地区裁判所は、最初の4つの考慮要素を Glatt と Footman が被用者と認めることに肯定的とし、また、残りの2つの考慮要素を彼らが訓練生と認めることに肯定的とする判断を示した…無償インターンシップ・プログラムは、適切に設計された時に、インターンに大きな成果をもたらす。このため、インターンシップは、教育者らにより、かつ、教育された新規卒業者を雇用しようと検討する使用者らにより、広く支持されている。しかしながら、使用者らは、教育又は、体験において適切な成果を得させることなく、彼らの無償労働を利用することで、無償インターンを搾取することも可能となる。この懸念を認識して、両当事者は、無償インターンと表示された誰かが、実際に、FLSA の下で、報酬を受け取る資格のある被用者であるという状況が存在していることに同意している。両当事者は、無償インターンが、FLSA の下で、被用者ではないという状況が存在していることにも同意している。彼らは、それらの状況が何であるのか、又は、それらを見極めるためにいかなる基準を用いるべきかについて同意していない²⁹ (括弧内日本語筆者加筆、下線部筆者)

「我々は、当該関係性の主要な受益者は、インターンか、使用者か、という点が適切な争点として問われるべきであると主張した被告に同意をする。主要受益者テスト (primary beneficiary test) は、3つの顕著な特徴を有している。1つ目は、就労の対価としてインターンが獲得するものに焦点を当てることである Portland Terminal Co., 330 U. S. at 152 をみよ (訓練生の利益に焦点を置いている)。2つ目は、法廷に、インターンと使用者の間に存在する経済的実態を柔軟に検討することを許容する… (FLSA の趣旨目的にとっての雇用とは、『個別を基本として、当該状況を総合的に考慮して決定する柔軟な概念』である)。3つ目は、インターンは、必ずしもあらゆる雇用形態に期待されているわけではない教育的又は職業的な利益を受け取ることを期待して当該関係性に立ち入ることから、インターンと使用者の関係性は、一般的な使用者と被用者の関係性と同じ方法で分析すべきではないということ承認している (そのような利益は、仕事での経験の産物かもしれないが)³⁰

「無償インターンシップの文脈において、我々は、考慮要素について少なくとも以下の事項を含むべきと考える、

1. インターンと使用者は、報酬の期待をしていないことをどの程度明確に理解しているか。明示的ないし黙示的ないかなる報酬の約束は、インターンが被用者であることを示唆する - 逆も同じ。
2. インターンシップが、教育環境において提供されるものと同様のトレーニングをどの程度提供しているのか。これには、教育機関が提供する臨床及びその他の実践的なトレーニングを含む。
3. 統合されたコースワーク (体系的カリキュラム履修) 又は、授業単位の取得によって、インターンシップが、どの程度インターンの正式な教育プログラムに結び付けられているか。

るのか。

4. インターンシップが、学年暦に対応することで、どの程度インターンの学業に専念するために便宜を図っているのか。
5. インターンシップの実施期間は、どの程度当該インターンに有益な学びを提供する期間に限定されているのか。
6. インターンの仕事が、どの程度インターンに重要な教育的な利益を提供しており、正規の被用者の仕事に置き換わるものではなく、どの程度補助的なものであるのか。
7. インターンシップの終了時点で、インターンシップが、就職する権利を取得することなしに行われているということをインターンと使用者がどの程度理解しているのか³¹

「我々が採用するアプローチは、インターンシップとインターンの正式な教育との関係性、及び、インターンシップに限定され、そして、他の文脈における、教育プログラムには適用されない、という現代的なインターンシップの主要な特徴をも反映している…インターンシップの教育的側面に焦点を合わせることで、我々のアプローチは、将来の操車場制動手に対して提供される単体の教育訓練プログラムを扱った68年前の連邦最高裁【注：Portland Terminal 連邦最高裁判決である】の判断から抽出したDOLの考慮要素よりも今日の経済におけるインターンシップの役割をよりよく反映している。要するに、我々は、インターン又は、使用者のどちらが当事者間における主要な受益者か否かという適切な質問をした被告に同意し、かつ、我々は、かかる質問に対して答えるに当たり、法廷が抛るべき上記7つの各考慮要素を提案する。地区裁判所は、DOLのインターンのファクトシートにおける6つの要素に限定をした審査を行った。それ故、我々は、GlattとFootmanの部分的なサマリー・ジャッジメントを認容した地区裁判所の命令を破棄し、差戻すこととする」³²（下線部筆者）との判断を示している。

(d) Benjamin v. B & H Educ., Inc.³³

【事案の概要】

被告のB&H Educationは、Marinello美容学校という名称で、カリフォルニア州とネバダ州に拠点を置いてその運営をしていた。原告のJacqueline BenjaminとTaiwo Koyejoは、カリフォルニアにある美容学校の生徒であり、また、原告のBryan Gonzalezは、ネバダにあるヘアデザイン学校の生徒である。彼らは、無償労働を強いられたとして、FLSAの最低賃金、割増賃金等の請求、及び、カリフォルニア州法とネバダ州法に基づいて、制裁金等の訴えを州の地区裁判所に提起して、原告が、サマリー・ジャッジメントを求め、被告もサマリー・ジャッジメントに対する反対の申立てを求めたところ、原告敗訴の被告の反対申立てが認められたことから、原告が、連邦控訴審裁判所（第9巡回区）に上訴した事案である。

【判旨】

「Glattにおいて、明確に表現された、主要受益者テスト（primary beneficiary test）は、少なくとも7つの考慮要素を含んでいる。本事案の事実によればそれらを当てはめると、全てで

はないにしてもほぼ、原告らは、学生であるという結論に作用する…主要受益者テストを適用すると、我々は、彼らは、FLSA の下で、被用者ではないという結論を下すべきといえる」³⁴と説示して原告らの被用者性を否定している（以下、Benjamin 控訴審判決という）。

(3) 分析

2015 年の Glatt 第 2 巡回区控訴審判決が提示される以前は、FLSA の趣旨目的を踏まえつつ、Portland Terminal 連邦最高裁判決が示した判断基準から抽出したとされる旧ファクトシート # 71 の 6 つの各考慮要素を用いるのか、又は、「主要な利益」を用いるのか、という大別して 2 つの異なった考え方がみられていた。

そこで、その 2 つの異なった考え方を踏まえて、Glatt 第 2 巡回区控訴審判決は 7 つの考慮要素を用いて無償（学生）インターンの被用者性判断を示したといえる。つまり、旧ファクトシート # 71 の 6 つの考慮要素は、被用者性を肯定するという原則に関わる要件として捉えられていると解することができる一方で、“primary beneficiary test”の 7 つの考慮要素は、必要最小限度の考慮要素として捉えられていると解することができる。そうすると、primary beneficiary test には、旧ファクトシート # 71 の 6 つの各考慮要素を要件として用いる考え方と比して、現代のインターンシップ・プログラムという無償（学生）インターンの教育的側面に即した形で当該当事者の経済的実態を重視する柔軟な考え方があるといえることができる。また、Benjamin 控訴審判決（第 9 巡回区）の判旨においても、Glatt 第 2 巡回区控訴審判決の判断を踏襲した判断が示されていると解することができる。

5. FLSA 上の無償インターンの被用者性判断枠組みにおける、“primary beneficiary test”の意義

アメリカのインターンシップ・プログラムの意義、FLSA の趣旨目的、各裁判例の判旨、を総合的に見直した上で、Glatt 第 2 巡回区控訴審判決を中心にして、FLSA 上の無償インターンの被用者性判断枠組みにおける、“primary beneficiary test”の意義を分析してみる。

(1) Glatt 第 2 巡回区控訴審判決における、“primary beneficiary test”の位置付け

それでは、Glatt 第 2 巡回区控訴審判決における、“primary beneficiary test”という被用者性判断枠組みの位置付けを検討する前提として、(a) Portland Terminal 連邦最高裁判決、(b) 伝統的な経済的実態テスト、(c) 旧ファクトシート # 71 の 6 つの各考慮要素を Glatt 第 2 巡回区控訴審判決における、“primary beneficiary test”の 7 つの考慮要素及びその考え方とそれぞれ比較して共通点と相違点を検討してみることとする。

(a) Portland Terminal 連邦最高裁判決との比較

まず、Portland Terminal 連邦最高裁判決との共通点を検討してみると、同法の趣旨目的に、

当該当事者間の経済的実態を結び付けて、同法の被用者の範囲を検討するという考え方がある点を指摘できる。

一方、相違点を検討してみると、Portland Terminal 連邦最高裁判決の判旨には、当該使用者の「即時の利益」を重視する考え方があると解することができる一方で、“primary beneficiary test”には、現代のインターンシップ・プログラムという無償（学生）インターンの教育的側面を重視する考え方がある点を指摘できる³⁵。

(b) 伝統的な経済的実態テストとの比較

ここで、伝統的な FLSA の被用者性判断枠組みとしての“economic realities test”（経済的実態テスト）が適用された裁判例をみることとする。例えば、Alonzo Real et al. v. Driscoll Strawberry Associates, Inc. et al.³⁶は、Alonzo 等の農作業員らが、彼らの就労するイチゴ農園（以下、DSA という）は、FLSA の最低賃金条項などに違反すると主張して地区裁判所に訴えを提起したところ、DSA が、サマリー・ジャッジメントを求め、同裁判所が、原告敗訴のサマリー・ジャッジメントを認容したことから、当該農作業員らが、連邦控訴審裁判所に上訴した事案である。

その判旨では、「契約上で表れない、経済的実態は、FLSA の救済目的に即した被用者性を決定するのである…Driscoll は、上訴人の就労に関する重要な側面に実質的なコントロール権限を有している…上訴人により提供された当該役務は、主として肉体的労働から成り立っており、特別な技術的知識又は技能を必要としない。上訴人の活動は、独立性のある持続可能な企業というよりも、Driscoll のイチゴ栽培運営の統合的な一部を表している」³⁷（下線部筆者）と説示して農作業員らの被用者性を肯定している。つまり、同判決の判旨における、経済的実態テストには、ある種の経済的弱者を同法の趣旨目的に照らして、保護ないし救済すべきか否かを重視する考え方があると解することができ、したがって、このような考え方には、同法の趣旨目的に当該当事者の経済的実態を結び付けて、被用者全体の幸福・福祉の実現の可否を検討するという考え方を読み取ることができる。

では、伝統的な経済的実態テストとの共通点を検討してみると、当該当事者の経済的実態を同法の趣旨目的に結び付けて、同法の趣旨目的を被用者性判断に反映させるという考え方がある点を指摘できる。

一方、相違点を検討してみると、伝統的な経済的実態テストには、同法の趣旨目的に照らして、被用者か、独立請負人（独立性のある持続可能な企業）か、という視点を重視する考え方があると解することができる一方で、Glatt 第2巡回区控訴審判決における、“primary beneficiary test”には、同法の趣旨目的に照らして、被用者か、独立請負人か、といった議論とは異なった、被用者か、現代のインターンシップ・プログラムにおける、無償（学生）インターンか、という視点を重視する考え方があると解することができる点を指摘できる。

(c) 旧ファクトシート # 71 の 6 つの各考慮要素との比較

それでは、旧ファクトシート # 71 の 6 つの各考慮要素と “primary beneficiary test” の 7 つ

の各考慮要素を比較して、同じ考慮要素と捉えることができる考慮要素を対応させた上で列記して、それらの共通点と相違点を検討してみる。

旧ファクトシート # 71	primary beneficiary test
1. インターンシップが、例え、使用者の施設の実際の運営に組み込まれたとしても、教育環境において受けたトレーニングと同様である。	2. インターンシップが、教育環境において提供されるものと同様のトレーニングをどの程度提供しているのか。これには、教育機関が提供する臨床及びその他の実践的なトレーニングを含む。
2. インターンシップの体験は、インターンの利益となる。	5. インターンシップの実施期間は、どの程度当該インターンに有益な学びを提供する期間に限定されているのか。
3. インターンは、現在いるスタッフの厳密な監督の下で就労しているが、一般の被用者らを置き換えるものではない。	6. インターンの仕事が、どの程度インターンに重要な教育的な利益を提供しており、正規の被用者の仕事に置き換わるものではなく、どの程度補助的なものであるのか。
4. 訓練を与える使用者がインターンの活動から即時の利益を受けず、かつ、場合によっては、実際に、その業務が妨げられている。	対応考慮要素なし
5. インターンが、インターンシップの終了時点で、必然的に就職する権利を取得することはない。	7. インターンシップの終了時点で、インターンシップが就職する権利を取得することなしに行われているということをインターンと使用者がどの程度理解しているのか。
6. 使用者及び当該インターンが、インターンシップにおいて費やした時間に対する賃金を受け取る権利が無いことを理解している。	1. インターンと使用者は、報酬の期待をしていないことをどの程度明確に理解しているか。明示的ないし黙示的ないかなる報酬の約束は、インターンが被用者であることを示唆する - 逆も同じ。

では、旧ファクトシート # 71 における、6つの考慮要素との共通点を検討してみると、前掲した表に示したように、“primary beneficiary test” における、5つの考慮要素は、概ね同様の考慮要素として捉えることができる点を指摘できる。

そこで、相違点を検討してみると、旧ファクトシート # 71 の6つの考慮要素は、限定的な要件として捉えることができ、また、そこには、“primary beneficiary test” の7つの考慮要素にはみられない、「訓練を与える使用者がインターンの活動から即時の利益を受けず、かつ、場合によっては、実際に、その業務が妨げられている」という考え方がみられている点を指摘できる。

一方、“primary beneficiary test” には、3. 統合されたコースワーク (体系的カリキュラム履修) 又は、授業単位の取得によって、インターンシップが、どの程度インターンの正式な教育プログラムに結び付けられているのか、4. インターンシップが、学年暦に対応することで、どの程度インターンの学業に専念するために便宜を図っているのか、という旧ファクトシート # 71 にはみることができない2つの考慮要素がみられている。つまり、旧ファクトシート # 71 と比して、その7つの考慮要素には、正式な学修としての現代のインターンシップ・プログラム固有の教育的側面を重視した考慮要素としての考え方を読み取ることができ、

また、限定的ではない必要最小限度の考慮要素として捉えられる点も指摘できる。

(d) Glatt 第2巡回区控訴審判決における“primary beneficiary test”の位置付け

同判決における、“primary beneficiary test”の考え方を (a)、(b)、(c) と比較して、共通点と相違点を検討してみたところ、共通点にみられる概ね共通している視点としては、FLSA の趣旨目的に当該当事者間の経済的実態を結び付けて、同法の趣旨目的を被用者性判断に反映させるという考え方がある点を指摘できる。

一方、相違点にみられる概ね共通している視点としては、“primary beneficiary test”には、正式な学修としての現代のインターンシップ・プログラム固有の教育的側面を重視して、使用者と無償（学生）インターンの経済的実態の有無を検討する考え方がある点を指摘できる。

以上のような分析を踏まえて、Glatt 第2巡回区控訴審判決における、“primary beneficiary test”の位置付けを考えてみると、それは、伝統的な経済的実態テストにおける、被用者か、独立請負人か、の議論とは異なった、当該営利企業（使用者）と無償（学生）インターンの経済的実態を同法の趣旨目的に結び付けて検討するという、現代のインターンシップ・プログラム教育に即した固有の被用者性判断枠組みとしての位置付けと考えることができる³⁸。

(2) Glatt 第2巡回区控訴審判決の“primary beneficiary test”における、7つの考慮要素とFLSAの趣旨目的との関連性の検討

では、FLSA の趣旨目的及び同法の合憲性判断の説示内容を見直してみると、そこには、州際通商に有害となる不公正な競争を抑止ないし防止、言い換えれば、「被用者全体の幸福・福祉の実現」をして、州際通商の健全化を促進するという考え方を読み取れた。

次に、インターンシップ・プログラムの意義を見直してみると、インターンシップ・プログラムという制度は、アメリカ労働市場に関わる雇用関係からアメリカ社会に利益がもたらされる制度であるといえ、つまり、そこには、アメリカ市場機能の円滑化に基づいた経済の活性化を視野に入れるという意義があると考えることができた。

最後に、前掲裁判例の判旨を見直してみると、Glatt 第2巡回区控訴審判決には、FLSA の趣旨目的を踏まえつつ、“primary beneficiary test”における、7つの各考慮要素を当該使用者に主に利益が帰属しているのか、または、当該無償（学生）インターンに主に利益が帰属しているのか、を検討するための考慮要素と位置付けて、同法の被用者の範囲を検討していると解することができ、つまり、現代のインターンシップ・プログラムという無償（学生）インターンの教育的側面に即した形での当該当事者の経済的実態を重視する考え方があると解することができた。

それでは、筆者の分析に基づいた見直しを総合的に踏まえて、同判決の“primary beneficiary test”における、7つの考慮要素と同法の趣旨目的との関連性を検討してみる。

同判決における、“primary beneficiary test”には、7つの考慮要素を用いて、現代のインターンシップ・プログラムにおける、無償（学生）インターンの活動の成果、又は、使用者の利益が、どちらの当事者に主に帰属しているのか、という当該当事者の経済的実態を同法の趣旨目的といえる州際通商の健全化の促進という考え方に結び付けて、仮に、利益が、主に当該使用者に帰属していると評価される場合には、アメリカ市場機能の円滑化に基づいた経済の活性化がなされておらず、つまり、州際通商の健全化を促す必要性があると解して、同法の被用者性を肯定する考え方があり、一方、仮に、無償（学生）インターンの活動の成果（利益）が、主に当該無償（学生）インターンに帰属していると評価される場合には、アメリカ市場機能の円滑化に基づいた経済の活性化がなされており、つまり、州際通商の健全化を促す必要性がないと解して、同法の被用者性を否定する考え方がありといえる。

以上のように、Glatt 第2巡回区控訴審判決の“primary beneficiary test”における、7つの考慮要素とFLSAの趣旨目的との関連性には、アメリカ市場機能の円滑化に基づいた経済の活性化の有無という考え方を同法の趣旨目的といえる州際通商の健全化促進の必要性の有無につなげるという関連性があるといえる。

(3) FLSA上の無償インターンの被用者性判断枠組みにおける、Glatt 第2巡回区控訴審判決の“primary beneficiary test”の意義の検討

(1)、(2)の検討を踏まえて、FLSA上の無償インターンの被用者性判断枠組みにおける、Glatt 第2巡回区控訴審判決の“primary beneficiary test”の意義を検討してみたい。

(a) “primary beneficiary test”の理論的意義

Glatt 第2巡回区控訴審判決の“primary beneficiary test”における、7つの考慮要素とFLSAの趣旨目的との関連性を筆者の分析に基づいた構図で捉えた上で、同判決における、“primary beneficiary test”の意義を検討してみる。つまり、かかる意義には、7つの考慮要素を用いて、伝統的な経済的実態テストの考え方とは異なった、正式な学修としての現代のインターンシップ・プログラム固有の教育的側面を重視して、アメリカ市場機能の円滑化に基づいた経済の活性化の有無という考え方を同法の趣旨目的といえる州際通商の健全化促進の必要性の有無につなげた範囲から同法の被用者の範囲を画するという固有の被用者性判断枠組みの理論的意義があると考えられることができる。

(b) “primary beneficiary test”の実務的意義

Glatt 第2巡回区控訴審判決において、“primary beneficiary test”の7つの考慮要素に基づく解釈基準が示された後に、DOLは、旧ファクトシート#71をそれらの7つの考慮要素に改定している。もっとも、同判決における、“primary beneficiary test”という被用者性判断枠組みの解釈の在り方に対して、例えば、Glatt 地区裁判所判決における、『主要受益者テスト』は、主観的、かつ、予測不可能である」との説示などを引用した否定的な見解³⁹も

示されており、また、今後の司法判断の流れによっては、被用者性判断枠組みの変更がなされる可能性も否定できない。しかし、DOLがFLSA上の被用者性の解釈基準をその7つの考慮要素に改定したことで、行政解釈と司法解釈において統一した解釈基準が採用されたこととなり、つまり、営利企業などにおける、無償インターンのFLSA上の被用者性の解釈基準に統一性・安定性をもたらされたといえる。また、筆者の分析に基づいた、(a) “primary beneficiary test”の理論的意義を踏まえると、“primary beneficiary test”における、7つの考慮要素を用いたGlatt第2巡回区控訴審判決は、アメリカの外部労働市場における、雇用関係に対して少なからず影響力のある判断と考えることができる。したがって、同判決における、“primary beneficiary test”には、無償インターンに関わる前述したような潜在的な使用者責任を回避するために、インターンシップ・プログラムに消極的な企業が増加し、結果的に、学生インターンは、貴重なインターンシップ体験の「機会」等を失うことになるというアメリカ産業経済社会における問題点を一定程度解消させるという実務的意義があると考えることができる。

6. 結びにかえて

FLSA上の無償（学生）インターンの被用者性判断枠組みにおける、“primary beneficiary test”の意義について、Glatt第2巡回区控訴審判決を中心として若干の検討を行った。すなわち、同判決における、“primary beneficiary test”には、7つの考慮要素とFLSAの趣旨目的との関連性に基づいた、現代のインターンシップ・プログラムに関わる個別の事案に即した柔軟な被用者性判断枠組みの固有の考え方が含意されていると考えることができ、つまり、“primary beneficiary test”は、現代のインターンシップ・プログラムという文脈において、FLSAの趣旨目的を同法の被用者の範囲に、より適切に反映させることが可能になるという被用者性判断枠組みの考え方があるといえることができる。

以上のような筆者の分析に基づいた、同判決における、FLSAの被用者性判断枠組みとしての“primary beneficiary test”の意義を参考にして、例えば、日本における、無償（学生）インターンの労働基準法（以下、労基法という）上の労働者性という問題を考えてみた場合、(1)日本の産業経済社会及び労働市場における、インターンシップ・プログラムの意義をどのように捉えるべきか、という点を再検討すべきと考えることができる。

(2) (1)を踏まえた上で、無償インターンの労基法上の労働者性判断の在り方を考えてみると、伝統的な使用従属関係⁴⁰という概念が果たして、現代に即した労働者性判断枠組みといえるのか、つまり、労基法の労働者性判断枠組みに、現代における、インターンシップ・プログラムの教育的側面をどのように位置付けるべきなのか、また、同法の趣旨目的をどのように反映させるべきなのか、という点を再検討すべきと考えることができる⁴¹。

注

- ¹ *Natalie Bacon* “Unpaid Internships: The History, Policy, and Future Implications of “FACT SHEET # 71”” Ohio. State Business L.Rev.Vol.6 (2011) at 68. 同時期における、景気後退に伴って、DOL は、無償インターンのFLSA上の被用者性に係る最低賃金、割増賃金などについて、行政取締を強化していたといえる。
- ² 811 F.3d 528 (2d Cir. 2015)
- ³ <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs71.pdf> (2021年9月最終検索)
- ⁴ *Natalie Bacon*, *supra* note.1 at 68.
- ⁵ *Kaley Campbel* “The Meaningfulness of Internships.: A Sensemaking Approach” at 2. (2016). Open Access Theses. 927. https://docs.lib.purdue.edu/open_access_theses/927(2021年9月最終検索)
- ⁶ </ccpd/employers/documents/starting-maintaining-quality-internship-programlo.pdf> at 6. (2021年9月最終検索) 「労働市場では、資質のある被用者が不足しているため、後に、就職させることができる質の良い高等学校、コミュニティ・カレッジ、専門学校、大学の生徒を早いうちから調査することは理にかなっている。早くから、インターンを受け入れれば、優秀な被用者を採用する上で、競争上の優位性を得るようになるのである。あなたはすでに、あなたが最も欲しいと思う被用者を知っているのである。新たな働き手は、すでに、あなたの職場のために、訓練をされ、あなたの会社に忠実であり、訓練時間、リクルート費用、離職率を下げるのである。あなたは、学生、大学、コミュニティに対して成果をもたらしたという評価を築くこととなる。そして、あなたの会社は、才能があり、熱心で、革新的な人々から利益を得ることで、お金を貯蓄できることになるのである」(下線部筆者)との説明がなされている。
- ⁷ *Cody Elyse Brookhouser* “Whaling on Walling : A Uniform Approach to Determining Whether Interns Are “Employees” Under the Fair Labor Standards Act.” 100 Iowa L.Rev.751(2015) at 752-53.
- ⁸ 29 U.S.C. § 202(a) (3).
- ⁹ 29 U.S.C. § 202(a).
- ¹⁰ 29 U.S.C. § 201-211.
- ¹¹ 29 U.S.C. § 203(g). <https://webapps.dol.gov/elaws/whd/flsa/hoursworked/suffer.asp> 同文言の解釈方法について事例を挙げて解説している (2021年9月最終検索)。
- ¹² 312 U.S.100 (1941)
- ¹³ *Id.* at 115.
- ¹⁴ 浅田訓永「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」中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要第20号(2019)33-43頁 同論文において無償インターン等のFLSA上の被用者性が問題となった裁判例の整理がなされている。 <https://core.ac.uk/download/pdf/235721488.pdf> (2021年9月最終検索)
- ¹⁵ 330 U.S.148 (1947)
- ¹⁶ *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 Md. L. Rev. 1159 (2016) at 1166-67. 筆者は、「Portland Terminal における当該法廷の判断は、訓練生の文脈における WHD の示した FLSA の被用者分析が、Portland Terminal における連邦最高裁判決で考慮された要素にそのまま基づいていることから、非常に影響があった」との分析を示している。
- ¹⁷ FIELD ASSISTANCE BULLETIN No.2018-2 (Jan.5,2018) https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fab2018_2.pdf (2021年9月最終検索)
- ¹⁸ *See supra* note15.at 150.
- ¹⁹ *See supra* note15.at 150-51.
- ²⁰ *See supra* note15.at 152.
- ²¹ *See supra* note15.at 152-53.
- ²² 642 F.3d 518 (6th Cir. 2011)
- ²³ *Id.* at 525.
- ²⁴ *Id.* at 527.
- ²⁵ *Id.* at 532.

²⁶ 293 F.R.D.516 (S.D.N.Y. 2013)

²⁷ *Id.* at 530.

²⁸ *Id.* at 531-32.

²⁹ *See supra* note 2 at 535.

³⁰ *See supra* note 2 at 536.

³¹ *See supra* note 2 at 536-37.

³² *See supra* note 2 at 537-38.

³³ 877 F.3d 1139 (9th Cir. 2017)

³⁴ *Id.* at 1147-48.

³⁵ *See Michael Pardoe, supra* note 16 at 1177. 筆者は、「第2巡回区【注：Glatt 第2巡回区控訴審判決である】は、現代的なインターンと使用者の関係性の経済的実態を捉え損なう要素である FLSA 上のインターンの『被用者』性決定に関わる時代遅れの WHD の『即時の利益』の要素を避ける分析を示した」との分析を示している。

³⁶ 603 F.2d 748 (9th Cir. 1979)

³⁷ *Id.* at 755.

³⁸ *See Michael Pardoe, supra* note 16 at 1181. 筆者は、「各々のインターンシップにおける教育の本質に焦点を当てることは、法廷に各々のインターンシップの独自の雇用状況に関わる実際の経済的実態を解明することをよりよく許容することになる」との分析を示している。

³⁹ *David C. Yamada, “Mass Exploitation Hidden in Plain Sight: Unpaid Internships and the Culture of Uncompensated Work” Idaho L. Rev.* 937 (2016) at 946. 「primary beneficiary test は、固有の欠陥を有した論理に拠っている」と指摘して、Glatt 第2巡回区控訴審判決における、“primary beneficiary test” に対して批判的な見解を示している。

⁴⁰ 文部科学省の各大学関係者などに対する高等教育局長通知（30文科高第786号、平成31年1月11日）「大学等の授業科目として行う企業内実習等の実施に係る労働法上の留意事項について」では、「直接生産活動に従事するなど、実習作業による利益や効果が実習先企業等に帰属し、かつ、実習先企業等と学生との間に使用従属的關係が認められる場合には、当該学生は労働基準法9条の『労働者』に該当し、労働関係法令等の適用対象となる」（下線部筆者）との記載がなされている。

⁴¹ 紙幅の関係から、本稿では、このような論点を検討することはできないが、参考になると思われる、アメリカにおける、コモン・ローの歴史的側面、及び、アメリカ労働関係法の被用者性判断枠組みの総合的な検討も含めて、別稿にて検討をしたいと考える。