

Christensen v. Harris County

(No. 98-1167, 529 U.S. 576 (2000))

— アメリカ公正労働基準法における代休時間規定について —

井 村 真 己

【事実の概要】

上告人（第一審原告・控訴審被控訴人）は、テキサス州ハリス郡（第一審被告・控訴審控訴人）が雇用する127名の郡保安官代理（deputy sheriff）である。上告人らは、時間外労働に対して金銭の代わりに代休時間（compensatory time）を用いることに個別的に同意していた。上告人らの代休時間が蓄積されていくにつれて、ハリス郡は、代休時間の上限規定に達した後に時間外労働を行った者および相当時間の代休時間を蓄積したまま退職した者に対して支払うべき報酬の財源がないことから、累積された代休時間（accumulated compensatory time）の削減の方法を模索することになった。郡は、労働省賃金労働時間部（Department of Labor's Wage and Hour Division）に問い合わせた上で、被用者の上司が累積しうる最長代休時間を設定するという施策を実施した。これは、被用者の累積された代休時間が設定された最大時間に達した場合には、彼らはそのことを通知された上で、累積された代休時間を消化するように求められるというもので、被用者が自発的に代休時間を消化しなかった場合には、上司は特定した時期に代休時間を取得するように被用者に命ずることが可能とされていた。

上告人らは、このような郡の施策は、被用者の代休時間の消化について合理的な便宜を図るべきことを定めた1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938, 以下ではFLSAと略す¹）207(o)(5)条²の規定に違反するとして訴えを提起した。連邦地裁は、上告人らに対して正式事実審を経ない判決（Summary Judgment）を認めたものの³、第5巡回控訴裁判所は、FLSAはかかる問題について何ら言及していないがゆえに、郡の代休時間の施策の実施を禁じたものではない

1 52 Stat. 1060 (1938)(codified as amended at 29 U.S.C. §§ 201-219).

2 29 U.S.C. § 207(o)(5) (2002).

と判示して第一審判決を差し戻した⁴。これに対して連邦最高裁に上告したのが本件判決である。

【判旨】

● 上告棄却

法廷意見〔トーマス裁判官執筆，レーンクイスト首席裁判官，オコナ，ケネディ，スーター各裁判官同調，スカリア裁判官一部同調〕

I. 両当事者および法廷助言者 (*amicus curiae*) である連邦政府とも州またはその補助機関が被用者に対して累積代休時間を強制的に消化させることを明示的に禁じる規定がFLSA上に存在していないことについては同意している。しかし、上告人および連邦政府は、強制的利用を根拠づける協定ないし理解がないところにおいては、FLSAはかかる慣行の実施を暗示的に禁止していると主張している。FLSA207(o)(5)条は、被用者のうち①繰越代休時間を取得している者で、かつ②かかる代休時間の利用を要求した者は、かかる代休時間の利用が当該公的機関の運営に対して不条理な混乱をもたらすものでない限り、当該請求の後の合理的な期間内に、かかる代休時間の利用が使用者によって許可されなければならない、と定めている。

上告人および連邦政府は、一つのことを明記しているのはその他のものの排除を意味する (*expresso unius est exclusio alterius*) という規範に依拠して、代休時間の利用について被用者に対する支配が明示的に認められている事業運営に対する不条理な混乱の場合に限られるのであるから、このことは、それ以外の代休時間の消化手法を排除することを暗示的に規定しているものであるとしている。

しかし、この主張には説得力がない。われわれは、「立法が、ある特定の形式においてすでに規定された事項を制限する場合、その制限はそれ以外の形式については制限しないということをも包含する」という前提を受け入れるが、しかし、この規範は、訴訟を上告人の有利に解決するものではない。FLSA207(o)(5)条において規

3 Moreau v. Harris County, 945 F.Supp. 1067 (SD Tex. 1996).

4 Moreau v. Harris County, 158 F. 3d 241 (5th Cir. 1998).

定されている「すでに規定された事項 (things to be done)」とは、上告人が主張するような代休時間の消化に関する事項、むしろ、同条は、被用者が要求したときに代休時間の利用が可能となるという最低限の保証に関する事項とみるのがより適正な解釈である。このように解釈するならば、適正な「一つのことを明記 (*expressio unius*)」の推論は、使用者は、少なくとも何らの合意がないところにおいては、207(o)(5)条に定められた以外の理由によって、被用者の代休時間利用の要求を拒否してはならないということなのである。規範の適用は、使用者が、被用者に対して計画的な有給休暇の取得によって代休時間の利益を享受することができるということを知らせることまでも禁じたものではないのである。

換言すれば、立法の全体的な枠組からすれば、207(o)(5)条は、代休時間の利用に関する排他的な手法を定めたものとしてではなく、被用者が時間外労働に対する適切な代償を受けることを確実にするための保証措置を設定したものと解釈するのがより妥当である。207(o)(5)条は、最低でも被用者が、そのことによって使用者の業務遂行につき混乱をもたらすものでない限り、代休時間を利用することができることを保証したものである。そして、被用者が代休時間を適宜に「精算 (*liquidate*)」することを確保することへの関心は、労働長官 (Secretary of Labor) が、207(o)(5)条に関連する規則において確認しているのである⁵。

…根本的には、われわれは207(o)(5)条は、被用者が要求したときの代休時間の利用を「禁止 (*prohibit*)」しようとする使用者の努力に対して制限を課したものと解釈するべきであると考え。かかる規定は、被用者の代休時間の利用を「強制 (*require*)」しようとする使用者の努力については何らの制限を課してはいないのである。なぜならば、立法はこの問題に関して沈黙しており、またハリス郡の施策は207(o)(5)条に完全に両立するものであるので、上告人は、FLSA216(b)条によって要求されるように、ハリス郡が207条に違反していることを立証することはできないのである。

使用者が被用者に対して代休時間の利用を強制することを禁じたものではない、というわれわれの207(o)(5)条の解釈は、FLSAの他の2つの特徴を擁護するものでもある。第一に、使用者は、FLSAの下で被用者の労働時間を削減することは自由である。使用者は、半日、一日、さらには一週間まるごと被用者に業務から離れる

5 29 C.F.R. § 553.25(b) (2002).

よう指示することができる。第二に、FLSAは、それぞれの時間について生じた通常の時間給を被用者に支払うことで、累積代休時間を精算することを明示的に使用者に対して許容している。ゆえに、FLSAの下では、使用者は、被用者に対して休暇を与えることも、あるいは代休時間を精算するために支払われるべき金銭を与えることも自由である。本件において争われている代休時間の利用の強制は、単にこれらの段階の両方を一度に行おうとするものであるにすぎない。それぞれについて合法性が認められるのであれば、これらの段階を組み合わせることは違法であると解釈することはほとんど意味をなさないのである。

…上述のように、ハリス郡がその被用者に対して代休時間の利用を強制させるという施策の実施を明示的にも暗示的にも禁止する立法上の規定は存在していない。上告人に有利な意見書について、労働省は「立法あるいは規則は使用者がその被用者に対して累積代休時間の利用を求めることを許容するものではない、というのがわれわれの立場である」としているが、この見解はまったく逆である。FLSAが被上告人に対してその施策の採用を禁止しているのではない限り、上告人は、ハリス郡がFLSAに違反していることを示すことができないのであり、そしてFLSAにはかかる禁止規定は存在していないのである。

〔スティーヴンス裁判官の反対意見、ギンズバーグ、ブレイヤー裁判官同調〕

1938年公正労働基準法は、法によって保護されるすべての被用者に対して、私企業あるいは公的企業で働いているとを問わず、金銭が支払われるべき時間外労働の報酬について法定の権利を与えたものである。連邦議会は1985年に、この一般原則の例外として、州およびその補助機関に対して時間外労働の報酬として金銭の代わりに代休時間の利用を許容した。しかしながら、この例外は、公営企業の使用者が、時間外労働に対する報酬をかかるタイプに変えることについて、最初にその被用者との間で協定を締結しなければ適用することができないものである。この規定を読む限り、使用者は、代休時間の利用を根拠づける協定の内容に応じるほかに、時間外労働の報酬の支払を課す権利を有していないのである。

…私の判断では、(代休時間の導入により)影響を受ける被用者からあらかじめ同意を得ることなしには、いかなる場合でも代休時間を合法的に利用できないという事実は、非金銭的報酬形式の使用という特有の手法を被用者の同意なしに彼らに課

することができるか否かという問題に回答する上で決定的な重要性をもつものである。なぜならば、被用者の同意は使用者がそれなしには一般原則の例外を行使しえないのであるがゆえに、代休時間の利用の方法の中に被用者との協定が包含されることは自明である。

…上告人らは、多数意見が暗示するように、使用者は、被用者に対して、立法の下で累積された代休時間の本質的に無制限な利用を提供すべきことを争っているのではない。争点は、むしろ、代休時間の利用可能性と実際の消化の両方に関わる原則は、協定の中に包含されていなければならない、ということなのである。法の下における「すでに規定された事項」とは、当事者間で話をまとめることなのである。本件において両当事者が代休時間の利用に関して協定を結んでいないがゆえに、郡は、一方的に代休時間の消化を強制することができないのである。

多数意見は、このように上告人の見解の下では、被用者は時間外労働に対して「代休時間の代わりに割増賃金を支払うことを使用者に強制すること」ができるために、代休時間の例外は「無効となる」とするその主張は誤っている。まったく反対に、使用者は、自らが同意した協定に甘受すること、または時間外労働は金銭で支払うべきという基本的な立法上の要件を順守することのいずれかを強制されるのである。

その上、多数意見が指摘するように、代休時間の利用に関する協定が存在していない場合ですら、使用者はいつでも被用者に累積された代休時間を「換金 (cash out)」することができ、その結果としてすでに被用者が権利として保持している代休時間の支払の強制を回避することができるのである。被用者に対して累積された代休時間を強制的に利用させるという権利がすべての代休時間の協定における暗示的条件であると議会が何らかの形で仮定していたものということとはできない。議会は、207(o)(3)(A)条において、立法上の上限に達した場合、使用者は、上限を超えた各時間につき被用者にその好ましい形式—金銭—で補償すべきことを規定することによって、被用者が累積代休時間の上限に達するであろうことをはっきりと予期していたのである。

最後に、法の強行に責任を負う連邦の省が、その効果に関する私の理解を共有していることは本件において意義がないとはいえない。実際のところ、労働省は、郡がその強制利用の施策を—労働省の助言にもかかわらず—それでもなお整備することを決定する前に提起された直接的な疑問への対応として、郡自身に対してその立

場を明確にしているのである。このことを労働省は以下のように説明している。

「公営企業の使用者は、それに先立つ協定がはっきりとかかる規定を定めており、かつ被用者がその規定を知っていて任意に同意しているのならば、当該規定の指示するところにより、免除されていない被用者にFLSAの累積された代休時間の利用を予定することができる。

かかる協定が存在していない場合におけるわれわれの立場は、いかなる法もしくは規則においても、使用者に対して被用者に累積された代休時間を利用させることを強制しうることはできないというものである。」

強調すべきことは、労働省は、(代休時間の)強制的利用は法または規則によって禁止されている(forbidden)ということを示唆しているわけではないという点にある。むしろ、労働省の判断は、立法および規則の枠組において設定されている代休時間を規律する基本原則に従って、かかる郡の施策は当事者間の「協定(agreement)」に一致している場合にのみ施行することができるというのみである。労働省の見解は、十分に考慮されかつ首尾一貫した意見以外のなにものでもないがゆえに、疑いようもなくわれわれの関心に値するものなのである。

結局のところ、なぜ当事者が、代休時間が利用できるか否かという先行する問題よりも、この雇用条件に合意する方が難しいとされるのか、私には理解できない。州の使用者はその被用者との折衝において実質的な交渉権限を享受しているし、また規則によって、代休時間の利用可能性とその消化を規律する協定は、当事者が望むように原則的に非公式なものとすることもできるのである。さらに、上述のように、使用者はいつでも累積された休暇を「換金」する能力を保持している。この単純な措置は、結局何年も前に、郡が実施すべきものとして労働省が示唆し、かつ郡が当初から求めてきた結果を確実に達成する手法なのである。

【検討】

I. 本件は、FLSA207(o)条に定める代休時間(compensatory time off)規定の解釈をめぐる事例である。本件について具体的な分析する前に、代休時間規定という、わが国においてはあまりなじみのない制度が制定された背景とその具体的内容について俯瞰しておくことにする⁶。周知のように、FLSAにおける労働時間規制

は、週の法定労働時間（40時間）を超えた時間外労働の部分について通常の賃金の1.5倍以上を割増賃金として支払う義務を定めるのみである⁷。FLSAが制定された当時はその適用対象は民間企業の労働者のみであったが、現在では州ないし州の機関に雇用されている被用者に対しても適用されるに至っている⁸。その結果、これまでは例外を認められていた州機関も民間企業と同様に、FLSAの時間外労働規定に服することとされ、時間外労働による割増賃金のためのコストの増大が州財政を圧迫することが懸念された。代休時間規定は、そのような背景を踏まえて、州の財政的負担を軽くする目的で制定されたものである⁹。

代休時間規定の具体的な内容は以下のようなものである。州の公的機関、州の下部機関（subdivision of the State）、州際政府機関（interstate governmental agency）の被用者は、時間外労働の割増賃金を受領する代わりに、時間外労働時間に1.5倍を下回らない率を乗じた時間を、通常の賃金が保障された休暇として取

6 本件の評釈として、Todd N. Barnes, Note, *Christensen v. Harris County: The U.S. Supreme Court Excuses Public Employers From the Fair Standards of Overtime Compensation*, 11 TEMP. POL. & CIV. RTS. L. REV. 279 (2001)。本件の評釈を含む代休時間制度をめぐる問題点について詳細な検討を行っている邦語文献として、梶川敦子「アメリカ連邦法における労働時間制度の動向—「代償休暇制度」をめぐる議論を中心に」同志社法学55巻1号144頁（2003年）がある。なお、梶川論文では、この制度を「代償休暇制度」と訳しているが、わが国において一般的に通用する呼称として「代休」が広く定着していること、またこの制度は日単位ではなく時間単位で与えられる休暇であることを強調する意図から、本稿においては「代休時間制度」という呼称を用いることにする。

7 29 U.S.C. § 207 (2003).

8 その端緒となったのは、1985年に出された *Garcia v. San Antonio Metropolitan Transit Authority* (469 U.S. 528 (1985)) 判決である。同判決においては、市営交通営団がFLSAの適用対象となるか否かが争われたが、最高裁は、*National League of Cities of Usery* 判決 (426 U.S. 833 (1976)) において示された州の「伝統的な政府権能 (traditional governmental function)」概念を破棄して、州のすべての機関についてFLSAを適用したとしても、州主権を破壊したり憲法に違反するものではないとし、FLSAの適用が認められるとした。*Garcia* 判決については、Todd D. Steenson, Note, *The Public Sector Compensatory Time Exception to the Fair Labor Standards Act: Trying to Compensate for Congress's Lack of Clarify*, 75 MINN. L. REV. 1807, 1810-14 (1991), John G. Kiwan, Note, *At Last, Federal Wage and Overtime Protection For State and Municipal Employees: The F.L.S.A. After Garcia v. San Antonio Metropolitan Transit Authority*, 23 CAL. W. L. REV. 105 (1986), John-Edward Alley, John E. Duvall & David V. Kornreich, *Local Governments and the Fair Labor Standards Act: The Impact of Garcia v. SAMTA and the 1985 FLSA Amendments*, 15 STETSON L. REV. 717 (1986) 等を参照。邦語文献としては、藤倉皓一郎「州際通商条項と連邦議会の立法権」別冊ジュリスト英米判例百選26頁（1996年）、野沢浩「労働時間政策の再検討」日本労働法学会誌67号25頁以下（1986年）を参照。

9 Fair Labor Standards Amendments of 1985, Pub. L. No. 99-150, 99 Stat. 790 (1986).

10 29 U.S.C. § 207(o)(1) (2003).

得することができる¹⁰。制度の実施にあたっては、①実施前に使用者と被用者の代表との間で労働協約や覚書等によって制度の設置について合意を得るか、かかる労働協約等の適用対象に含まれない被用者については、個別的に合意を得るべきこと¹¹、②当該労働者に対して蓄積しうる代休時間数の上限(代休時間として付与しうる時間外労働の上限)を超えないことが必要である¹²。その具体的な内容については、それぞれ規則において定められているが、①における合意は書面でも口頭でも可能であるが、その存在を示す記録がなければならないものとされる。また、働者が割増賃金の支払に替えて代休時間を受領する旨の意思表示は、自由意思に基づくものでなければならず、使用者からの強制や圧力等によるものであってはならない¹³。また、②の代休時間付与の上限は、業務の類型に応じて定められており¹⁴、この上限を超えた時間外労働については、使用者は割増賃金の支払のみしか認められない。もっとも、累積された代休時間に対して、被用者の通常の賃金率による報酬の支払をもって、代休時間を精算することができる¹⁵と定めている。

被用者は、このようにして設定された代休時間を自らが必要とするときに自由に取得請求することができる。使用者は、被用者の代休時間の請求が公的機関の運営を不当に阻害(unduly disrupt)するものでない場合には、合理的な期間内(within a reasonable period)に、かかる請求を許可しなければならない¹⁶。これらの具体的要件についても、規則において詳細が定められている。それによれば、「公的機関の運営を不当に阻害する」場合とは、単なる使用者の不都合というだけで認められるものではなく、当該被用者の労務提供がなければ、望ましいサービスが質的にも量的にも確保できないがゆえに、不合理な負担が当該機関に生じる場合を指すとされているため¹⁷、認められる範囲はかなり限定されることになる。また、「合理的な期間内」の要件については、具体的事例に応じてその期間は異なるものとされてい

11 *Id.* § 207(o)(2)(A). この場合の合意に関しては、被用者の代表と合意がなければ実施しえない場合と、個別の合意のみで実施する場合との関係が明確に定義されていないことから、個々の事例がいずれに該当するかについては争いがある。See Steenson, *supra* note 8 at 1812-15.

12 *Id.* § 207(o)(2)(B).

13 29 C.F.R. § 553.23 (2003).

14 29 U.S.C. § 207(o)(3)(A). 具体的には、警察や消防などの公共安全(public safety)に関わる業務、救急車やレスキューなどの緊急の対応(emergency response)に関わる業務、および季節的(seasonal)業務については累積しうる代休時間の上限が480時間(時間外労働の上限は320時間)、その他の業務については240時間(同160時間)とされている。

15 29 U.S.C. § 207(o)(3)(B). この規定は、換金(cash out)規定とも呼ばれている。

16 29 U.S.C. § 207(o)(5).

17 29 C.F.R. § 553.25(d).

るが、一般的には、当該公的機関における労使慣行、より具体的には業務の繁忙期、緊急性、代替要員確保可能性などから判断される¹⁸。当然ながら、代休時間の取得要件を労使間の合意によってあらかじめ定めている場合には、「合理的な期間内」の要件もその合意によるところとなる¹⁹。

II. 本件最高裁判決において問題となったのは、使用者は代休時間の取得をその被用者に対して強制することができるか否かである。このような施策が必要とされる背景には、代休時間制度を実施するにあたっては、公的機関の使用人は、累積された代休時間が法定の上限に達すると、それ以降の時間外労働については割増賃金を支払わねばならず、また退職時に代休時間が未消化のままで残っていた場合、それを精算するための予算が必要となるといった財政的な問題を常に抱えている。このため、使用者側にとっては、被用者に代休時間を消化させるインセンティブをもつことになる。それゆえに、被用者に対する代休時間の取得の強制を被用者の意に反して行うという使用者の施策がFLSAに違反するか否かが問題とされることになるが、これは同時にFLSAの代休時間規定の法定性質をどのように解釈すべきかという基本的な問題と密接に関わってくるのである。

これまでの下級審判例は、代休時間の強制利用がFLSA違反を構成するか否かについて、肯定するものと否定するものとが対立していた。たとえば、Heaton v. Moore 事件²⁰において、第8巡回控訴裁判所は、代休時間の本質を労働者の財産 (property) としている。この見解によれば、労働者は、代休時間の利用に関して支配する権利を有しており、使用者が行いするのは、事業の運営を「不当に阻害する」場合に該当するならば、労働者からの利用申請を拒否しうるにすぎないとされる²¹。この見解によると、使用者はそもそも代休時間の利用を強制させるための権限をまったく有していないものとされ、ゆえにかかる強制は違法とされることになる²²。逆に、Collins v. Lobdell 事件²³において、第9巡回控訴裁判所は、FLSA207(o)(5)条が、被用者が代休時間の利用を請求した場合にこれを認めなければならない義務を定めているとしても、そのことは代休時間の利用につき従業員に

18 *Id.* § 553.25(c).

19 *Id.* § 553.25(c)(2).

20 43 F.3d 1176 (8th Cir. 1994).

21 *Id.* at 1180-81.

22 同様の見解を示す判例として、Moreau v. Harris County, 945 F.Supp. 1067 (SD Tex. 1996); Hellmers v. Town of Vestal, 969 F.Supp. 837 (N.D.N.Y. 1997) などがある。

23 188 F.3d 1124 (9th Cir. 1999).

完全な裁量 (absolute discretion) を認めたものとまでいうことはできるわけではないために、FLSA が、使用者が被用者に代休時間の取得強制を禁止したものであるという結論を導くことはできないとしている²⁴。

本件判決は、代休時間の強制利用について、最高裁が初めて判断したものであり、これによってこの問題については一応の結着をみたものということができる²⁵。本件判決の多数意見が代休時間の強制利用を認めるとの結論に至った論拠として、①FLSA207(o)(5)条に規定された代休時間取得の要件は、代休時間利用の排他的な手法を定めたものではなく、同条に規定された「事業の運営を不当に阻害する」以外の理由による代休時間の利用申請が拒否されないことを保障したものにすぎないこと、②使用者は、労働者の労働時間を削減することは自由であり、かつ、いつでも金銭の支払を通じて代休時間を精算することが可能であることから、代休時間の利用の強制は、これらを同時に行ったものにすぎないこと、を挙げている²⁶。

これに対して、スティーヴンス裁判官による反対意見は、代休時間の強制利用に関する合意とは、代休時間の導入に際して法律上求められる合意の中に当然含まれるべきものではなく、それとは別に当事者による明示的な意思表示の存在が必要であり、かかる意思表示が認められない以上、本件においては代休時間の強制利用はできないとする²⁷。しかし、ここで留意しなければならないことは、反対意見は、代休時間を強制的に利用させること自体について否定しているのではなく、それを労

24 *Id.* at 1128-29. See also *Moreau v. Harris County*, 158 F.3d 241 (5th Cir. 1998); *Local 889, American Federation of State v. Louisiana*, 145 F.3d. 280 (5th Cir. 1998).

25 なお、本件判決に関しては、反対意見において引用されている通り、労働省は、労使の合意が存在していない場合においては、代休時間の利用を強制しえないとの解釈を明らかにしており、このような行政機関による制定法の解釈に対して、裁判所はどのような態度で臨むべきかという問題についても争いが生じている。これに関しては、*Chevron U.S.A. Inc. v. Natural Resources Defense Council Inc.* 事件最高裁判決(467 U.S. 837 (1984))において、制定法の解釈権限は主に行政機関にあり、裁判所は制定法の文言や立法過程に明確に反するものでないかぎり、行政機関によって示された解釈を合理的なものとして受け入れなければならないとする、いわゆる「敬讓 (deference) モデル」を採用することを明らかにしてから、アメリカ行政法において多くの議論がなされてきているものである。本件判決についても、労働省のオピニオンレターの解釈を通じて、*Chevron* 判決との異同を考察する論考が数多く存在している。一例としては、William S. Jordan, III, *Judicial Review of Informal Statutory Interpretations: The Answer is Chevron Step Two, Not Christensen or Mead*, 54 ADMIN. L. REV. 719 (2002); Russell L. Weaver, *The Emperor Has No Clothes: Christensen, Mead and Dual Deference Standards*, 54 ADMIN. L. REV. 173 (2002)などを参照。なお、*Chevron* 判決に関する邦語文献として、上野恵司「行政機関による制定法解釈—*Chevron* 判決の理論的根拠」早大法研論集66号1頁(1993年)を参照。

26 *Christensen*, 529 U.S. at 583-586.

27 *Id.* at 593-596 (Stevens, Ginsburg & Breyer, JJ. dissenting).

働者との合意なくして行うことができないと主張しているにすぎないという点である²⁸。結局のところ、多数意見と反対意見の結論の違いは代休時間の強制利用の可否自体についての対立ではなく、強制利用に関して事前の合意が必要か否か、換言すれば、代休時間の実施についてFLSAにおいて定められている労使間の「合意 (agreement)」の中に、当然に強制利用に関する合意をも含まれているのかどうかに着目することになる。

ここで、代休時間の法的性質についてみると、上述のように制度の導入にあたっては、公的機関にFLSAの規定を遵守させるための一種の例外として制定されたものであり、必ずしも労働者の権利として認められているわけではない。しかし、現在では、代休時間制度は「家庭生活と職業生活の調和」に資する制度²⁹であるとして、民間企業への導入が考慮されるに至っている³⁰。これらの状況の変化を考え合わせるならば、代休時間の実施にあたって必要となる「合意」とは、代休時間の実施に関する合意を意味するにすぎず、代休時間の利用方法に関する合意を当然に包含すると解すべきではないだろう。そうだとすれば、かかる合意の存在していない場合においては、使用者が一方的に代休時間の利用を被用者に強制させることができないものと解すべきではないかと思われる³¹。結局のところ、問題は、被用者の代休時間を利用する権利と使用者の財政状況を含む業務遂行におけるフレキシビリティとの間でいかにバランスをとるかにかかっているということができ、本件最高裁判決の多数意見は、そのバランスを著しく使用者側に傾けているものといわざるを得ないであろう。

Ⅲ. 最後に、わが国との比較について若干のコメントを付しておく。周知のように、わが国での「代休」制度は、休日労働の振替に対する代休日という形で用いられることが多い。しかし、この場合の代休日は、休日労働を行った労働者に対して使用者が恩恵的に与えているのであって、代休日付与によって、使用者は時間外労働の割増賃金の支払義務を免れるわけではない。しかし、近年の雇用形態の多様化

28 *Id.*

29 梶川・前掲註6論文149頁。

30 具体的な法案の内容等については、Shawn D. Vance, *Trying to Give Private Sector Employees A Break: Congress Efforts to Amend the Fair Labor Standards Act*, 19 *HOFSTRA LAB. & EMP. L. J.* 311 (2002) を参照。また梶川・前掲註6論文161頁以下も参照。

31 Collins, 188 F.3d at 1130.

や職業生活と家庭生活との調和という観点から、ワークシェアリングなど並んで、代休時間制度の導入を検討すべきとの主張が見られるようになっている³²。わが国において代休時間制度を導入すべきか否かについては、現行の有給休暇制度や各種の休業制度との整合性をいかに調整すべきか、という重要な論点を包含するものであり、なお慎重な検討を要するものである。これらについては、今後の検討課題としたい。

〔本稿は、2003年度沖縄国際大学特別研究費による研究成果の一部である〕

32 たとえば、盛誠吾「規制改革と労働時間法制の見直し」季刊・労働者の権利243号8頁（2002年）は、ホワイトカラー労働者の労働時間法制のあり方として、代休制度ないし時間貯蓄制度が今後の方向性の一つとして検討に値すると指摘している。