

Encino Motorcars, LLC v. Navarro

(No. 16-1362, 138 S. Ct. 1134 (2018))

—アメリカ公正労働基準法(FLSA)における適用除外規定の解釈について—

井 村 真 己

【事実の概要】

Y社(被告、被控訴人、上告人)は、カリフォルニア州ロサンゼルス一帯で高級乗用車の販売を主とする自動車ディーラー(automobile dealership)を経営しており、Xら5名(原告、控訴人、被上告人)は、Y社においてサービス・アドバイザー(service advisor)として勤務してきた従業員および元従業員である。Y社は、Xらに対して7時から18時まで週5日の勤務を命じており、また休憩時間中や休暇中でも業務対応することを求めている。Xらの賃金は固定給や時間給では支払われておらず、彼らのサービス売上に対する歩合給(commission)で支払われていた。

Xらは、週40時間以上勤務しているにもかかわらず、時間外労働の割増賃金が支払われていないと主張し、Y社が1938年公正労働基準法(Fair Labor Standards Act of 1938, 以下ではFLSAと略す¹)に違反しているとして訴えを提起した。これに対してY社は、サービス・アドバイザーであるXらは、法13条(b)(10)(A)に定める「自動車の販売またはサービス提供が主要な職務であるセールスマン、パートマン、メカニック」の適用除外の類型に該当するとして時間外労働の規制は適用されないと主張した(以下では本件適用除外規定と略す²)。

第一審(カリフォルニア州中央地区連邦地方裁判所)は、サービス・アドバイザーは「セールスマン」に該当すると判示してXらの請求を棄却した³。控訴審判決(第9

1 52 Stat. 1060, ch. 676 (1938) (codified as amended at 29 U.S.C. §§ 201-219 (2016)).

2 29 U.S.C. § 213(b)(10)(A).

3 Navarro v. Mercedes Benz of Encino, No. CV 12-08051-RGK (MRWx), 2013 WL 518577 (C.D. Cal. Jan. 25, 2013).

巡回控訴裁判所) では、Chevron U.S.A. Inc. v. Natural Resources Defense Council Inc.事件連邦最高裁判決⁴を引用し、①法律の条文が不明確 (ambiguous) である、②行政機関の定めた規則が合理的なものである、という要件を満たしている場合には、裁判所は行政機関の裁量に対する敬讓 (deference) を示すべきであるとした上で、本件適用除外規定に定める「セールスマン」という定義が不明確であり、労働省 (Department of Labor, 以下ではDOLと略す) が策定した2011年の行政規則 (以下では本件規則と略する⁵) によって、「セールスマン」を「販売に従事するセールスマン」に限定しようと試みることは合理性があり、当該規則には敬讓を示すべきであるとして、破棄差戻しを命じた⁶。

連邦最高裁は⁷、ケネディ判事の法廷意見において「本件規則は、DOLの立場の変更や関連する重大な信頼利益に照らして求められるべき合理的な説明もなく施行された⁸」ものであり、このような手続的に瑕疵のある政策の変更に対してChevron敬讓を認めることはできないとして、控訴審判決を破棄差戻した (以下では、Encino I 判決と略す)。ところが、第9巡回控訴裁判所による差戻審判決⁹は、「セールスマン」の文言の解釈および本件規則策定に至るまでのFLSAの改正の経緯を基礎として、最高裁判決や他の巡回控訴裁判所の判決にもかかわらず、サービス・アドバイザーは、本件適用除外規定にいう「セールスマン」には該当しないと判示した。これに対して、Y社が上告し、連邦最高裁が裁量上訴 (certiorari) を認めて出されたのが本判決である。

本件の争点は、自動車ディーラーにおけるサービス・アドバイザーが本件適用除外規定に定める「セールスマン」に該当するか否かである。

【判旨】

・破棄差戻し

4 67 U.S. 837 (1984).

5 76 Fed.Reg. 18,832-01 (Apr. 5, 2011) (codified at 29 C.F.R. § 779.372(c)).

6 Navarro v. Encino Motorcars, LLC, 780 F.3d 1267 (9th Cir. 2015) *rev'd* 136 S. Ct. 2117 (2016).

7 Encino Motorcars, LLC v. Navarro (Encino I), 136 S. Ct. 2117 (2016).

8 *Id.* at 2125-2127.

9 Navarro v. Encino Motorcars, LLC, 845 F.3d 925 (9th Cir. 2017) *rev'd* 138 S. Ct. 1134 (2018).

〔トーマス判事による法廷意見（ロバーツ最高裁長官、ケネディ、アリート、ゴースツチ各判事が同調）〕

I. FLSAは、1938年の制定当時から最低賃金および最長労働時間の規制に対する数多くの適用除外の類型を規定していたが、自動車ディーラーの従業員は、当初はこれら両方の規制から適用除外となる類型に含まれていた。

1961年に、自動車ディーラーの従業員をFLSAの最長労働時間規制からのみ適用除外し、最低賃金規制については適用することを定める法改正が成立した¹⁰。その後、連邦議会は、最長労働時間に関する適用除外の対象について、「その主要な職務が自動車、トレーラー、トラック、農業機械、航空機のディーラーにおいて販売またはサービス提供を行うセールスマン、パートマン、メカニック」へと改正してこの適用除外の範囲を縮小した¹¹。

1974年に、連邦議会は、FLSA本文を本件において問題となっている現行の条文へと改正した¹²。この改正により、「セールスマン、パートマン、メカニック」のみがFLSAの最長労働時間規制の適用除外とされることとなった。

この改正法の条文は、長らくサービス・アドバイザーをその範囲に含むものと解釈されてきた。DOLは、1970年にサービス・アドバイザーを適用除外の対象から外す規則を策定したが¹³、このような解釈はいくつかの裁判所に否定されたため¹⁴、1978年にサービス・アドバイザーは多くの事例において適用除外の対象となるという趣旨のオピニオン・レター（opinion letter）を公表した¹⁵。これ以降、2011年に至るまで、この規則の改正は行われておらず、またDOLは、1987年の現地調査マニュアル（Field Operations Manual）において、サービス・アドバイザーが

10 Fair Labor Standards Amendments of 1961, § 9, 75 Stat. 73 (1961).

11 Fair Labor Standards Amendments of 1966, § 209, 80 Stat. 836 (1966).

12 Fair Labor Standards Amendments of 1974, § 14, 88 Stat. 65 (1974).

13 35 Fed. Reg. 5896 (1970) (codified at 29 C.F.R. § 779.372(c)(1) (1971)).

14 See *Yenney v. Cass County Motors*, 81 CCH LC ¶33,506 (Neb. 1977); *Brennan v. North Bros. Ford, Inc.*, 81 CCH LC ¶33,247 (E.D. Mich. 1975); *Brennan v. Import Volkswagen, Inc.*, 81 CCH LC ¶33,522 (Kan. 1975).

15 DEPT. OF LABOR, WAGE & HOURS DIV., *Opinion Letter* No. 1520 (WH-467) (1978). なお、オピニオン・レターとは、個別の事例に関して、当事者の問い合わせ等により行政当局が自らの見解を明らかにして公表したものである。宇賀克也『アメリカ行政法(第2版)』(弘文堂・2000年)を参照

FLSAの適用除外の対象であることを黙認していた¹⁶。しかし、2011年にDOLはこれまでの態度を変更し、サービス・アドバイザーは「セールスマン」から除外されるとの解釈を示した¹⁷。この規則策定が、本件訴訟を誘発したものである。

II. FLSAは、本件適用除外規定において、「その主要な職務が自動車、トラック、農業機械の販売またはサービスの提供であり、かかる商品の最終購入者への販売を主要な事業としている非製造業者に雇用されているセールスマン、パートマン、またはメカニック¹⁸」は、時間外労働の割増賃金支払につき法の適用を除外する旨を定めている。本件においては、Y社が自動車等の販売を主要な事業とする非製造業者であること、Xらがパートマンまたはメカニックではないこと、およびサービス・アドバイザーが販売を主な職務とはしていないことにつき当事者間に争いが無い。したがって、本件における問題は、サービス・アドバイザーが自動車に関するサービスの提供をその主な職務とするセールスマンであるか否かである。

まず、「セールスマン」には、法律上の定義がないため、辞書的な意味からその内容を明らかにする必要がある。それによれば、「セールスマン」とは、商品またはサービスの販売をする者とされており、サービス・アドバイザーは、まさにそれに当てはまるものである。

サービス・アドバイザーは、また自動車のメンテナンスまたは修理のいずれかの活動をするというサービス提供のプロセスに必要な存在である。Encino I判決で明らかにしたように、本件におけるサービス・アドバイザーは、「顧客と直接やりとりしてその乗用車に関するサービスの販売を行う者であり、その職務内容は、顧客との商談を通じて、自動車に対する関心の聞き取り、それに応じた修理およびメンテナンスのサービスに関する情報の提供、新しいアクセサリや交換部品の販売、サービス提供の記録、その後のフォローアップ、顧客に自動車を納品する際の修理およびメンテナンス作業の内容説明¹⁹」である。一般的な顧客にとって、その所有する乗用車への主な、またしばしば唯一の担当者として認識されているのがサー

16 DEPT. OF LABOR, WAGE & HOURS DIV., *Field Operations Handbook*, Insert No. 757, 24L04-4(k)(Oct. 20, 1987), <https://perma.cc/5GHD-KCJJ>.

17 76 Fed. Reg. 18859 (2011) (codified at 29 C.F.R. § 779.372(c)(1) (2018)).

18 29 U.S.C. § 213(b)(10)(A). なお、次の項は、「トレーラー、船舶または飛行機の販売を主要な職務とするセールスマン」を適用除外としている。See 29 U.S.C. § 213(b)(10)(B).

19 *Encino I*, 136 S.Ct. at 2122.

ビス・アドバイザーなのである。

確かに、サービス・アドバイザーは、その労働時間を自動車の修理作業に費すことはほとんどないが、「その主要な職務が…自動車へのサービス提供である」という表現には、乗用車の修理それ自体には直接的に関与しないものの、そのサービス提供のプロセスに一体的に組込まれて関与している者を当然に含むものである。このような職務内容の説明は、パートマンおよびサービス・アドバイザーにそれぞれ適用されるものである。

控訴審判決は、サービス・アドバイザーが適用除外の範囲に含まれないとするその結論において、分配準則 (distributive canon) を引き合いに出している。この準則を用いる場合、本件適用除外規定の「any salesman, partsman, or mechanic primarily engaged in selling or servicing automobiles, trucks, or farm implements, if he is employed by a nonmanufacturing establishment primarily engaged in the business of selling such vehicles or implements to ultimate purchasers」という条文の解釈にあたって「セールスマン」は「販売」に、「パートマンおよびメカニック」は「サービス提供」にそれぞれ適合することとなるが、このような結論は誤りであり、以下の3つの理由から、「or」の持つ一般的な離接的意味 (disjunctive meaning) に基づく方がより適切である。

第一に、分配準則は、制定法が1対1の対応を許容しているときには適切であるが、この条文のように、3つの名詞 (セールスマン、パートマン、メカニック) が2つの動名詞 (販売、サービス提供) のいずれかと対応するというような場合にかかる準則を適用することは、法の起草者が読者に対してその正確な組み合わせを理解できるように残していたものかどうか疑わしいといわざるをえない。第二に、分配準則は、一般的な読解が文法的に不可能な場合には適切であるが、本件適用除外規定の条文上の表現は意味が通るのみならず、サービス・アドバイザーへの適切な職務説明書 (job description) となっている。第三に、適用除外規定の全体からすると、狭義の分配的表現を用いることは不自然である。すなわち、当該条文は「any」で始まっており、「or」を3回使用している。この場合、適用除外規定を分配準則で読み始め、同じ言葉を途中から離接的意味で読むというのは奇妙な読み方であるといわざるをえない。この適用除外規定の範囲は、名詞、動名詞および目的語をそれぞれ

れ組み合わせたものが含まれると解する方がより自然な読み方である。

また、控訴審判決は、FLSAが狭義に解釈されなければならないとの原則を打ち出しているが²⁰、われわれはFLSAの解釈にあたって、このような原則に依拠することを却下する。FLSAは、その適用除外規定の解釈についてかかる原則に依拠せよと明文で指示していないため、合理的な解釈 (fair reading) 以外の解釈手法をとるべき具体的理由がない。狭義解釈原則 (narrow construction principle) は、FLSAがその救済目的をいかなるコストをかけても追求するという欠陥のある原則に依拠しているにすぎない。しかも、FLSA自体は、本件で問題となっている条項の他にも数多くの除外規定を法13条(b)に設けている。これらの適用除外規定の多くは、FLSAの時間外労働の割増賃金支払に関する原則としてFLSAの目的を構成している。したがって、本件に関しては、合理的な解釈以外のいかなる例外も許容されないのである。

このほか、控訴審判決は、DOLの1966年／1967年職業案内ハンドブック (1966-1967 Occupational Outlook Handbook) およびFLSAの立法経過という狭義解釈原則を支持するとされる2つの根拠を示している²¹。

まず、職業案内ハンドブックでは、その目次において自動車ディーラーにて一般的な12の職種が列挙され、その中にサービス・アドバイザーとは別にメカニック、パートマン、セールスマンが記載されていた。控訴審判決は、この点を重視して、法の条文が適用除外の類型を3つの職種に限定していると主張しているが、法律の条文とハンドブックとが連携しているという具体的な根拠は全く存在していない。このことから、本件適用除外規定は、「セールスマン」にはサービス・アドバイザーを含むというその文言通りに解釈すべきである。

また、控訴審判決は、その解釈を支持する根拠として、「セールスマン、パートマン、メカニック」については議論されているが、サービス・アドバイザーについては議論されていないというFLSAの立法経過を挙げている。しかし、ほかの最高裁判事が立法経過を考慮した上でいかなる「異議申し立て (clanging)」を行うとしても、条文および立法の文脈を踏まえた最適な解釈を上回ることはできない。条

20 *Navarro*, 845 F.3d at 935-936.

21 *Id.* at 929-930.

文が明瞭である場合には、立法経過を振り返る必要はないし、条文が不明瞭な場合には、立法経過に記載がないことによって条文が明確になるわけではない。連邦議会は、立法のすべての適用を予見することはできないのであるから、いずれにしても立法の条文の公平な解釈を与えない理由は存在していないのである。

以上、サービス・アドバイザーは、本件適用除外規定に定める「セールスマン」に該当するため、時間外労働の割増賃金支払に関して法の適用が除外されるというのがわれわれの結論である。したがって、この法廷意見に適合するようにさらなる審理を求めて、第9巡回控訴裁判所の判決を差し戻す。

[ギンスバーグ判事による反対意見（ブライヤー、ソトマイヨール、ケイガン各判事が同調）]²²

I. 連邦議会在、明示的に適用除外の類型を列挙している場合、立法意思による反証がない以上は、さらなる類型の付加を意味するものではない。法廷意見は、適用除外の類型をサービス提供のプロセスに統合されているすべてのセールスマン、パートマン、メカニックに拡大することによって、自動車ディーラーのすべての従業員に対する割増賃金支払が適用除外となるという1966年の法改正において連邦議会在が終了させようと意図したことを復活させるという危険を冒しているのである。もし適用除外規定が「自動車の販売またはサービス提供に主に従事しているあらゆるセールスマンまたはメカニック」と規定していたのであれば、主に自動車の「販売」に従事している「セールスマン」および「サービス提供」に従事している「メカニック」だけが適用対象の対象となっていたはずである。しかし、サービス・アドバイザーは、「主にサービスの販売 (sell of service) に従事しているセールスマン」と定義されるため、明らかにいずれの類型にも属さない。さらに、「セールスマン」の範囲を、自動車の販売のみならず、そのサービス提供にも従事している者と解釈したとしても、サービス・アドバイザーは自動車の維持・管理も修理も担当していないことからその対象とならないであろう。

上告人の主張は、パートマンは、サービス・アドバイザーと同様に、自動車に関する「販売」と「サービス提供」のいずれも担当していないことから、「サービ

22 138 S.Ct. at 1143 (Ginsburg, J., dissenting).

ス提供」という単語を修理と維持管理以上のより広範囲なものを意味するという連邦議会の意図を示しており、このことは、サービス・アドバイザーをも3つ以外の適用除外の類型に引き込むという真空効果 (vacuum effect) がもたらされるというものである。しかし、パーツマンは、メカニックの右腕として働くことで、サービス提供に従事することがありうるのに対して、サービス・アドバイザーは、サービスを販売するのみであって、サービス提供自体はその後にメカニックとパーツマンによって行なわれる。

セールスマンやメカニックと一緒にパーツマンを包含したことに対する連邦議会の意図のより率直な説明は、これらの列挙された業務は、割増賃金の支払に適合していない労働形態であるという点が共通しているというものである。これら3種類の職種とは異なり、サービス・アドバイザーは、通常、職場内で固定されたスケジュールにて勤務している。例えば、本件における被上告人は、年間を通じて1日11時間・週55時間の勤務シフトが常態である。したがって、サービス・アドバイザーは、労働形態それ自体から法の適用除外の対象となるような他の職種とは異なるのである。連邦議会のFLSA制定の意図は、まさしくある種の労働者を「時間外労働という悪弊」から保護することなのである。

さらに、適用除外を3つの類型に限定することにより、「主に販売あるいはサービス提供に従事している」という表現が列挙された地位と結び付く業務を担当している従業員だけが適用除外の範囲に含まれることを確実にするという点で有益である。この文言がなければ、肩書が「セールスマン」である労働者は、単に使用者の賃金台帳記録に掲載されている正式な職名であるという理由のみでFLSAの保護が失われることがありうるのである。

Ⅱ. また、上告人は、判例および行政機関の規則によりサービス・アドバイザーが適用除外であると位置付けていることを信頼して「多くのディーラーが主に歩合に基づく報酬制度を実施している」とも主張し、このような「定められた時間の業務をこなす」のではなく「歩合の収入を得ることに注力していた」従業員への週及的な割増賃金支払は、「正当と認められない臨時的な収入」をもたらす可能性を指摘している。

しかし、Encino I 判決において本裁判所が指摘したように、破棄された行政規

則への信頼に基づいた行為については、法は、積極的抗弁（affirmative defense）により明示的な保護を与えている²³。サービス・アドバイザーが適用除外の対象として適切であるというDOLが長らく保持してきた見解を前提としても、信頼利益に基づく抗弁は、裁判所が適切に法を解釈している限り、上告人は週及的な責任を免れることになろう。

また、「小売業またはサービス業」に従事する従業員については、歩合給として「その通常支払われる1時間当りの賃金」の1.5倍以上の賃金が支払われている限り、労働時間規制の適用は問題とならないため、歩合制で働いている多くのサービス・アドバイザーは、適用除外の対象外であっても割増賃金請求権は認められない²⁴。このように、歩合制の適用除外については、より高い歩合を得ている従業員については適用除外されるが、「標準以下の賃金および過酷な労働時間の下にある労働者」の保護という法の主要な目的を正当化するために、より低い歩合給の従業員のためには保護を維持しているのである。

本法院は、かつてFLSAの適用除外の特徴は、暗示による拡張解釈を排除することであると指摘した。法の「狭義かつ明白な」適用除外の枠外にいる従業員は、法による保護の対象のままなのである。法廷意見は、自ら創造した適用除外の追加により、FLSAの使命に関する理解の方向を変えている。私は、控訴審判決と同様に、このような法の保護の縮小に対しては抵抗するものである。

【検討】

I. 本件は、自動車ディーラーにサービス・アドバイザーとして雇用されていた従業員が、FLSA13条(b)(10)(A)に定める「セールスマン」に該当するか否かが争われた事例である。

FLSAは、「労働者の健康、効率および一般厚生に必要な最低限度の生活の維持に有害な労働条件²⁵」を排除することを目的として連邦法として制定されたものである。しかし、アメリカ合衆国憲法における連邦議会の立法権限には、わが国憲法

23 Portal-to-Portal Pay Act of 1947 § 10(a), 29 U.S.C. § 259(a).

24 29 U.S.C. § 207(i).

25 29 U.S.C. § 202(a).

のような直接的かつ包括的な労働関係の規制を行う権限²⁶が含まれていないため、労働関係について州レベルを超えて全国的に統一された連邦法による規制を行うためには、いかなる憲法上の立法権限に依拠するが問題とされてきた²⁷。最終的には、FLSAをはじめとする労働関係立法はいずれも州際通商条項 (interstate commerce clause) に依拠して制定されることとなったが²⁸、United States v. Darby事件連邦最高裁判決²⁹が明らかにしているように、州際通商条項における「通商」を単なる商品の移動のみならず商品の製造をも含むと解することにより、州を越えて流通する商品の製造に関わる労働者を法の適用対象とすることが合憲とされている³⁰。したがって、FLSAがこのような立法権限に基づいて制定されている以上、通商に直接関わりがないとされる事業・職種に関しては、法の保護の対象から除外されることになる³¹。こうして、FLSAには最長労働時間規制および最低賃金規制の各規制につき適用除外となる類型³²と最長労働時間のみ適用除外となる類型³³がそれぞれ定

26 日本国憲法 27 条 2 項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」として、労働条件に関する包括的な立法権限を定めている。

27 FLSA 制定以前の労働関係立法を連邦法として制定する試みの展開については、井村真己「アメリカにおける FLSA 制定以前の労働時間規制について」沖国 37 号 1 頁 (2008 年) を参照。

28 U.S. CONST. art. I, § 8, cl. 3. 州際通商条項に関しては、現代においても引き続き連邦法の制定根拠として重要な役割を果たし続けている。この条項に関する最近の邦語文献として、辻雄一郎「最近の州際通商条項についての憲法学的考察」筑波法政 63 号 111 頁 (2015 年) を参照。

29 United States v. Darby, 312 U.S. 100 (1941).

30 *Id.* at 108 - 110.

31 なお、FLSA の適用範囲については、制定当時は伝統・個人適用 (traditional or individual coverage) であり、「州際通商または州際通商のための商品の生産に従事している」被用者個人のみを対象としていたが、この場合、同企業内において職種の違いによって FLSA の適用対象が異なることがありうるため、1961 年の改正において、企業適用 (enterprise coverage) の概念が導入され、州際通商にかかわる企業に雇用されている被用者全体に対して適用が拡大されている。

32 29 U.S.C. § 213(a). 具体的には、ホワイトカラー労働者、娯楽、レクリエーション、組織されたキャンプ、宗教または非営利の教育カンファレンスセンター、漁業、農業、出版業、電話交換手、船員、不定期の家内サービスおよびベビーシッター、犯罪捜査官、コンピューター・システムアナリスト、プログラマー、ソフトウェア・エンジニアなどがある。

33 29 U.S.C. § 213(b). 具体的には、運輸長官が最長労働時間の規制権限を有している企業に雇用されている者、鉄道運送業、航空運送業、家禽類、鶏卵、クリーム、生乳等の外部購入者、海員、テレビまたはラジオのアナウンサー、ニュースエディター、チーフエンジニア、地域配送に従事するドライバーおよびその助手、農業、排水溝、運河、貯水池等の運用、保守、家禽の競り、大型穀物庫の製造やメンテナンス、製糖業、農産物の輸送業、タ

められている。

本件において問題となっている自動車ディーラーに関しては、概ねその事業が州内で展開されることから州際通商に携わっているとはいえ、また、事業の中心となるのは自らが製造していない商品（乗用車等）の販売・サービス提供であるため、FLSAの適用除外対象となること自体が問題となっているわけではない。しかし、法廷意見が指摘している通り、本件適用除外規定については、職種を問わず自動車ディーラーに雇用されている従業員全員を適用除外の対象とするという当初の規定が、「セールスマン」、「パートマン」、「メカニック」という職種のみを対象とする現行の規定へと改正されているため、サービス・アドバイザーのような中間的な職種が上記の類型に該当するか否かが法解釈上の問題となっている。

II. 本判決について検討する前に、本件の経緯を改めて確認しておこう。本件の争点は、本件適用除外規定がサービス・アドバイザーに適用されるか否かであるが、本判決前のEncino I 最高裁判決では、本件規則に対して、Chevron敬譲が認められるか否かが問題となっていた。本件規則によれば、本件適用除外規定におけるセールスマンとは、「主に販売に従事している企業において、自動車、トラックまたは農機具の販売のために売り込み、注文または契約の取得を目的としそれに従事するために雇用された従業員³⁴」のことであり、これを文字通りに解釈するならば、サービス・アドバイザーは「売り込み、注文または契約の取得」に従事しているとはいえないから適用除外の対象とはならないというのが原告側の主張であった。

しかし、Encino I 判決の法廷意見は、「本件規則は、これまでのDOLの立場の変更や関連する重大な信頼利益に照らして求められるべき合理的な説明もなく施行された」ものであり、「何十年もの間、産業界がDOLの従前の政策に信頼を寄せていたにもかかわらず、DOLは、これを覆すことの必要性について説明する義務を十分に果たしていない³⁵」として、本件規則にChevron敬譲を与えることはできず、本件適用除外規定は、本件規則に依拠することなく解釈されなければならないと判示した。

クシー運輸業、公的機関、住み込みの家政婦、家内雇用、映画館、林業、国立野生生物保護システムに基づいて国立公園等に雇用されている者、犯罪捜査官などがある。

34 76 Fed. Reg. 18859 (2011).

35 *Encino I*, 132 S.Ct. at 2126 - 2127.

敬讓の法理に関しては、条文の内容が曖昧な制定法に関連して行政機関が策定する行政規則について認められるChevron敬讓のみならず、行政機関自身の制定する立法的規則³⁶に対する行政機関の解釈について、「それが純粋な過誤または当該規則と一致しないもの」でない限り敬讓を与えるべきであるとするAuer敬讓³⁷もあるが、いずれの敬讓についても、行政機関が、行政規則等を通じて制定法解釈を行っている場合に、裁判所がその専門的知識に基づく解釈を尊重すべきであるという見解を基礎としている³⁸。

しかし、近年の最高裁は、かかる敬讓原則の適用に対して、慎重な態度をとるようになってきている。たとえば、処方薬営業担当 (pharmaceutical sales representative) が外勤のセールスマン (outside salesman) の適用除外の対象となるかが争われた事例において、最高裁は、FLSA207条(k)にいう「販売」を「所有権の移転を伴う」もののみを対象とするというDOLの解釈について、処方薬営業担当を適用除外の対象としてきたこれまでの業界の慣行を無視するものであり、かつそれを正当化するだけの十分な理由が存在していないとして、Auer敬讓の適用を否定した³⁹。

これらの判決で問題となったのは、従来の規則または慣行を根本から覆すようなDOLの法解釈のあり方であり、Encino I 判決に関しては、そもそも法の条文に議会の意図は明確に示されており、規則策定自体が必要なかったとの指摘も存在している⁴⁰。したがって、これらの判決によって労働関係立法における敬讓法理が完

36 アメリカにおいて行政機関が策定する行政規則は、法としての強制力と効果をもつ立法的規制 (legislative rule) と自らの見解に基づく解釈的規制 (interpretive rule) とが存在している。前者の規則に関しては、その策定について、行政手続法 (Administrative Procedure Act (5 U.S.C. §§ 500-596 (2017))) に基づく告示とコメントの手続 (notice-and-comment procedure) を履践していなければ敬讓は与えられないとされている。行政手続法に関する邦語文献として、宇賀・前掲註 15 書 65 頁以下、リチャード・J・ピアース (正木宏長訳) 『アメリカ行政法』(勁草書房・2017 年) 72 頁以下を参照。

37 Auer v. Robbins, 519 U.S. 452 (1997).

38 行政機関の規則策定と裁判所の司法審査に関する文献として、ピアース・前掲註 36 書 111 頁以下を参照。また、近年の敬讓法理をめぐる最高裁判決について論じた邦語文献として、森田崇雄「重要問題」に係る行政機関の制定法解釈と Chevron 敬讓」関法 67 卷 3 号 67 頁 (2017 年)、海道俊明「行政機関による制定法解釈と Chevron 法理 (一)」神戸 66 卷 3・4 号 65 頁 (2017 年) などを参照。

39 Christopher v. Smithkline Beecham Corp., 567 U.S. 142 (2012).

40 Seth Andrew Yankony, *Show me the Money: On Whether Car Dealership Service*

全に否定されたとまではいえないものの、いずれにしても、敬讓法理に関しては、労働関係の規制立法において行政機関の規則策定が果たす役割の大きさからその適用の可否をめぐって引き続き議論されていくことになる⁴¹。

Ⅲ. Encino I 判決を受けて、第9巡回控訴裁判所は差戻審において、本件適用除外規定について本件規則に敬讓を与えずに解釈したが、そこでもサービス・アドバイザーは適用除外の対象とはならないと判示した⁴²。したがって、本判決は、差戻審判決の論拠を否定することが主となっているが、本稿では、本判決が指摘する論点のうち、分配準則および狭義解釈原則に関する部分を中心に検討していく。

分配準則とは、ラテン語でReddendo singula singulis（各々にそれぞれの意味を与え）とする法解釈の方法であり、より具体的には、「文章の中にいくつかの先行詞といくつかの結果がそれぞれ含まれている場合、裁判所はそれらを分配的に解釈し、文脈上、最も適切に関連していると考えられる主題に適用する⁴³」というものである。本件適用除外規定に関しては、その条文の中にある、「セールスマン」、「パーツマン」、「メカニック」という3つの職種が「販売」、「サービス提供」のどちらの業務に主に従事しているのかという問題に関して、これらの組み合わせを分配し、それぞれの職種に関して、その業務内容を最も適切に表現しているのはいずれなのかについて検討していくものである。差戻審判決は、本項にいう「セールスマン」は自動車の「販売」のみに従事しており、「サービス提供」には従事していないとして、表1のように結論している。

Advisors are Entitled to or Exempt from Overtime Pay under the FLSA, 91 NOTRE DAME L. REV. 1701, 1726-1732 (2016).

41 Richard J. Pierce, Jr., *The Future of Deference*, 84 GEO. WASH. L. REV. 1293 (2016).

42 *Navarro*, 845 F.3d at 929-940.

43 2A SUTHERLAND STATUTORY CONSTRUCTION § 47:26 (7th ed. Supp. Nov. 2018); *see also*, ANTONIN SCALIA & BRYAN A. GARNER, *READING LAW: THE INTERPRETATION OF LEGAL TEXTS* 214-216 (2012).

表1 差戻審判決における分配原則に基づく解釈⁴⁴

主に販売に従事するセールスマン	主に販売に従事するパー ツマン	主に販売に従事するメ カニック
主にサービス提供に従 事するセールスマン	主にサービス提供に従 事するパーツマン	主にサービス提供に従 事するメカニック

また、ギンスバーク判事による反対意見は、立法経過から、これら3つの職務類型が適用除外となるのは、労務提供における時間的な不規則性によるものであり、これに対してサービス・アドバイザーは、時間的な不規則性なしに労務遂行がなされているとして適用除外の対象とはならないと指摘している⁴⁵。

これらに対してトーマス判事による最高裁の法廷意見は、分配準則の適用や立法経過に依拠することは不適切であり、条文を通常の字句通りに解釈する方が適切であるというものである。近年の連邦最高裁判決においては、保守派の判事を中心として、条文解釈にあたっては、立法者意図や立法経過を重視するのではなく、条文それ自体からその意図するところを正確に読みとるという「条文主義 (textualism)」が有力となっている⁴⁶。トーマス判事の手になる本件適用除外規定の解釈は、まさしく条文主義に基づくものであるといえよう。

本件においてより重要な問題は、このような条文主義に基づく法解釈において、トーマス判事は、FLSAの適用除外規定について、いわゆる狭義解釈原則に基づいて解釈される必要はないと判示している点にある。適用除外規定の解釈において、「その適用を受けようとしている使用者に対して狭義に解釈されるべきである⁴⁷」とする狭義解釈原則は、FLSAが労働者に対する救済立法であることから広く認められてきた解釈原則であるが、トーマス判事は、FLSAの条文中にそのような規定が存在していない以上、最高裁はそのような指針に従う必要はなく、条文を合理的に解釈するのみで十分であるとしたのである⁴⁸。

44 *Navarro*, 845 F.3d at 935.

45 138 S.Ct. at 1143 (Ginsburg, J., dissenting).

46 連邦最高裁と法解釈の手法に関しては、大林啓吾・横大道聡「連邦最高裁裁判官と法解釈 — スカリア判事とブライヤー判事の法解釈観」帝京 25 卷 2 号 157 頁以下 (2008 年) を参照

47 *Arnold v. Ben Kanowsky, Inc.*, 361 U.S. 388, 392 (1960); *Mitchell v. Ky. Fin. Co.*, 359 U.S. 290, 195 (1959).

48 138 S.Ct. at 1142.

ここでいう「合理的な解釈」とは、FLSAを狭義にはなく中立的に解釈すべきとの趣旨といえようが、法廷意見を執筆したトーマス判事の見解を踏まえれば、その解釈手法は条文主義を基本としたものであろう。救済立法であるFLSAの本来的な目的や、立法経過示された当該条文の趣旨・目的を無視あるいは軽視して条文のみで解釈しようとすることは、裁判所が使用者に有利な規制緩和につながる法の創造を行っているというべきであり、労働法の趣旨が没却される可能性があることに留意しなければならない⁴⁹。

本件に関しても、法の立法経過を踏まえれば、サービス・アドバイザーを条文からのみで適用除外の対象となしとするその結論に対しては、疑問が残らざるをえない。むしろ、ギンスバーグ判事の反対意見が主張するように、労務提供の実際を踏まえた上で判断するならば、本件に関しては適用除外の対象と解する必要はなかったのではないかと考えられる。また、このように解釈に幅が出ていること自体がChevron敬讓の第1の要件を満たしているというべきであり、今後、DOLが適切な手続に基づいて2011年の行政規則を再度策定したならば、裁判所はその規則に対して敬讓を示すべきであろう。

IV. 本件において問題となったサービス・アドバイザーの職務内容は、概ねわが国における自動車ディーラーの営業（販売）担当に相当する職種であるといえよう。わが国では、労基法上の労働者は、「使用者に使用され、賃金を支払われる者（労基法4条）」と広く広義されているため、自動車ディーラーにて雇用されている従業員は、その職種のいかに関わらず、労働者と認められており、本件のような適用除外の可否が問題となることはほほないといいよい。その意味では、本件はアメリカに特有の問題であるが、本件の法廷意見が示す法解釈手法については、行政規則への敬讓のあり方も踏まえて、わが国における法解釈の可能性として検討する余地はあるものといえよう。これらの点については、今後の検討課題としたい。

[本稿は、2018年度沖縄国際大学特別研究費による成果の一部である。]

49 See Jamie Golden Sypulski, *The Barking Cat, or Textualism Takes a Holiday – Judicial Legislation Fills In*, 13 CHARLESTON L. REV. 1, 37 - 48 (2018).

