

沖縄法学 第40号 抜刷

判例研究

Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics Corp.
—アメリカ公正労働基準法における報復禁止規定の射程範囲について—

井 村 真 己

沖縄国際大学法学会

2011年3月

判例研究

Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics Corp.

(No. 09-834, 131 S.Ct. 1325 (2011) ; 563 U. S. ___ (2011))

—アメリカ公正労働基準法における報復禁止規定の射程範囲について—

井村 真己

【事実の概要】

原告 X (控訴人、上诉人) は、2003 年 10 月から 2006 年 12 月まで Y (被控訴人、被被告人) に雇用されていた元被用者である。Y では、週給の支払にあたって、タイムレコーダーに出退勤記録を残すことが義務づけられていたが、タイムレコーダーが業務に関連する保護装具を着脱するエリアと被用者が担当する業務を行うエリアとの間に設置されていたため、保護装具の着脱に要する時間をタイムレコーダーに記録することができない状態となっていた¹。

2006 年 2 月 13 日に、X は、Y からタイムレコーダーでの記録に関する義務違反のため口頭での懲戒警告の告知を受けた。そこには、「次の 12 ヶ月の間に本件と同様の違反が発生した場合には、書面での警告を受ける」と記載されていた。X は、その後も同様にタイムレコーダーでの記録を怠ったとして、同年 8 月 31 日に書面による警告を受け、さらに同年 11 月 10 日にも、停職 1 日の懲戒処分を伴う書面での警告を受けた。この間、同年 10 月から 12 月にかけて、X は、Y のタイムレコーダー設置場所について、シフト管理者や人事部の同僚などに口頭で苦情を申し立てていた。同年

¹ この点に関して、原告は、本件解雇から 8 ヶ月後に、業務に必要とされる保護装具の着脱および作業場への移動に要する時間に対して報酬を支払わないという慣行は FLSA に違反すると主張して他の同僚とともにクラスアクションによる訴えを提起した。ウィスコンシン西部地区連邦地方裁判所は、タイムレコーダーの位置により保護装具の着脱等に要する時間を記録することができなくなっていることは FLSA およびウィスコンシン州労働法に違反しているとし、原告の請求を認容した。See *Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics Corp.*, 556 F. Supp. 2d 941 (WD Wis. 2008).

12月6日、Xはタイムレコーダーの記録違反が4回目になったとして、2回目の停職処分を受けた。この懲戒処分に関する面談の際、Xは再度口頭でタイムレコーダーの位置が法に違反しており、裁判を起こせばYが敗訴するであろう旨を主張していた。

Yは、同年12月11日にXに電話にて契約の終了をするとの旨を伝え、同月19日に、書面にてその旨を通知した。解雇の理由は、Xが繰り返しタイムレコーダー記録の内規に違反したとされていた。Xは、当該解雇はタイムレコーダーの位置に関して口頭で苦情を申し出たことに対する報復であり、1938年公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act of 1938, FLSA²) 215条(a)(3)³の報復禁止規定 (Anti-Retaliation provision) に違反すると主張して訴えを提起した。ウィスコンシン西部地区連邦地方裁判所⁴は、同条に規定されている報復禁止条項は、裁判所または行政機関への正式な申立として行われたものについて保護するものであるとし、口頭での苦情を含むものではないとしてXの主張を棄却し、第7巡回控訴裁判所⁵は、企業内における非公式・内部的な苦情申立も法により保護される行為に該当するとしたが、これらは書面によることを要し、口頭による苦情は含まれないと判示したため、Xが上告したのが本件最高裁判決である。

【判旨】

・ 上告破棄差し戻し

〔ブレイヤー判事による法廷意見 (ロバーツ最高裁長官、ケネディ、ギンスバーグ、アリート、ソトマイヨール各判事が同意)〕⁶

I. 本件における唯一の争点は、「被用者が『苦情を申し立てた (filed any complaint)』場合において、・・・当該被用者に対して、解雇またはそ

² 52 Stat. 1060 (1938), codified as amended at 29 U.S.C. § § 201-219 (2010).

³ 29 U.S.C. § 215(a)(3) (2010).

⁴ 619 F. Supp. 2d 608 (WD Wis. 2008).

⁵ 570 F. 3d 834 (7th Cir. 2009) *reh'g en banc denied*, 585 F.3d 310 (7th Cir. 2009), *cert. granted*, 130 S. Ct. 1890 (2010).

⁶ なお、キーガン判事は討議に参加していない。

の他の種類の差別を行ってはならない」と規定する 215 条 (a)(3) のうち「苦情を申し立てた」という文言が、書面での申立に加えて口頭での申立をも含むものか否かである。FLSA215 条 (a)(3) の解釈は、立法の目的と内容を考慮し、かつ先例とその分析を形成する典拠を参考にした上で、立法の文言全体の読解に依存するものである。この分析は、それのみを考慮するならば、当該規定の文言は競合する解釈が存在する余地があるとの結論にわれわれを導くことになる。しかし、法の目的と内容を結びつけた考察を行うならば、当該規定に関しては、唯一の解釈のみが可能となるのである。

A. 「申し立てた (filed)」という言葉は、さまざまな文脈の下でさまざまに関連する意味を有している。いくつかの辞書の定義によれば、書面のみによるとしているものもあるが、他の辞書では、口頭での資料に関連して「申し立てた」という言葉の使用を許容している。このことは、辞書の定義を考慮したとしても、立法の文言の範囲を書面による申立のみに「必然的に」限定するものではない可能性を意味するものである。それに加えて、われわれは、立法者、行政者、および裁判官のいずれもが、「申し立てた」という言葉を口頭での表明に関連して使用していることを見てきている。

また、州の立法における反報復規定の文言にはさまざまなものがあり、本件で問題となっている文言よりも広義に解釈できるものがあるが、本件の規定が言語学的に広義の「口頭」の解釈を与えるものであるという事実は、他での広義の言語の使用は、(1) 議会が問題となっている規定の範囲を書面によるものに限定すると欲していたか、あるいは (2) 議会は、異なる表現がこの点に付き重要な相違をもたらすことになるかと信じていなかった、ということの意味する。法の文言のみでは、議会が、口頭で表明された苦情を保護するという意図を持っていたとしても、これらの口頭での苦情を保護に値しないものと意図していたかどうかは判然としないのである。

B. いくつかの有用な考察によれば、連邦議会は、反報復規定について書面によるもののみならず口頭での「苦情」をもその範囲に含めると意図していたことを示している。第一に、同規定の適用範囲を書面での苦情に

限定するという解釈は、法の基本的な目的を損なうものである。法は、「労働者の健康、能率、一般的福祉のために生活における最低基準を維持するのに有害な労働条件を禁止すること⁷⁾」を目的としている。その一部については、実質的な賃金、労働時間および時間外労働の基準となっている。これらの基準を強行するために、法は、連邦による賃金台帳の詳細な監督あるいは検査ではなく、侵害されたと主張する被用者の権利を擁護するために、被用者からの情報および苦情に依拠しているのである。そして、反報復規定は、経済的報復の恐怖が労働者に従属的な状況を無言で受け入れることへ誘導を妨げることを通じてこの強行のスキームを効果的なものとするのである。

特に読み書きが出来ない人々や、教育程度が低い人々、あるいは過重労働の労働者のようなその苦情を書面で行うことが困難な人々にとって、法の苦情処理手続の使用を抑制することによってその法的な強行スキームを限定しようと議会は欲するであろうか。フランクリン・ルーズヴェルト大統領は、法の制定当時に、これらの人々は法の手助けを最も必要としている人々であると指摘していたのである。

反報復規定の射程を書面による苦情に限定することは、法の強行を訴える人々に必要な柔軟性を取り上げることになる。このことはまた、政府機関からホットラインや面談、あるいは苦情を受領するためのその他の口頭の手段の利用を妨げることにもなる。そして、反報復規定が使用者に対する苦情をその範囲に含む限りにおいて、法への遵守を保障するための望ましい職場における苦情処理手続の利用を抑制することになる。

被上告人は、労働者の保護のみが関連する法の目的ではないと反論している。本法は、被用者にとって公平な強行システムを確立することを求めている。そのために、使用者は、被用者が行っている苦情は、後での報復の主張を使用者に負わせることが可能であるとの公平な告知を行うべきであるとする。被上告人は、さらに口頭での苦情のみで十分とするならば、

⁷⁾ 29 U.S.C. § 202(a) (2010).

使用者は、被用者が実際に法の違反に関して苦情を出しているのか、それとも単に蒸気を放出しているだけなのかについて不確実な状態におかれることになりかねないと付け加えている。

われわれは、法が公平な告知を要求しているとの被上告人の主張に同意する。われわれが認識する辞書的な定義、立法、規則、および裁判所の意見は、書面と口頭の声明の区別を行っていないにもかかわらず、これらはいずれも「申し立てる」とは、小事というよりはむしろ重大な出来事であることを示唆している。このように、「苦情を申し立てる」というフレーズは、その受領者が、苦情が提起され、かつその事業上の関心事項として合理的に理解しているあるいは理解すべきであることを公平な告示をしているところにおいては、ある程度確実に、ある程度の公式性を企図している。

その上、立法は、「かかる被用者が苦情を申し立てたことを理由として」、当該被用者に対して差別を行うことを使用者に禁じている。そして、苦情を行った被用者が、その苦情のゆえに差別されるということを使用者が知らない（あるいは知るべきではない）ということは理解しがたい。しかし、われわれは、公平な告示の要件が、告示が書面でなければならないということを必然的に意味するものではないと信じている。

口頭弁論において、政府は、「被用者が法に基づいた法的権利を主張しているという告示を使用者に対して行っていることを合理的、主体的な人間が理解できるときには、苦情は『申し立てられた』ものである」と述べている。われわれはこの点に同意する。反報復規定の範囲内であれば、苦情は、法により保護された権利とその保護を求める主張として、その内容と文脈の両方に照らして、合理的な使用者が理解できるだけの十分な明確性と詳細性を備えているべきである。この基準は、しかし、書面によるもののみならず口頭による苦情でも満たすことは可能である。

第二に、連邦行政機関に対する連邦議会による強行権限の委任を前提とすれば、われわれは、この強行の文言の意味について行政機関の見解にある程度の重みを与えることになる。

労働長官は、「苦情を申し立てる」という言葉は、書面のみならず口頭

をも含むとの見解で一貫している。労働省は、何年も前に提起された強行に関する見解を明らかにしており、そこでの見解を再確認している。同様に雇用機会平等委員会 (Equal Employment Opportunities Commission, EEOC) はそのコンプライアンス・マニュアルにおいて、類似の見解を示している。

これらの機関の見解は合理的なものである。こうした見解は法に合致している。機関がこうした見解を表明した期間の長さは、これらが事後の (post hoc) 合理化ではなく、慎重な考察を反映していることを示唆するものである。これらによって、われわれの結論へ結果的に力を与えることになる。

C. この他、被上告人は、上告人が政府機関に対してではなく使用者に対して苦情を行っているために、被上告人が勝訴すべきであると主張している。被上告人の見解によれば、反報復規定は、政府機関への苦情の申立についてのみ適用されるものであるとされる。しかし、被上告人は、上告人の裁量上訴の請願 (petition for certiorari) への対応について、本案についての準備書面を提出するまで本法廷においてこの主張について全く言及していなかったのである。

われわれは、裁量上訴の準備書面において取り上げられなかった別個の法的问题については、通常考慮する必要はない。本件において例外を認めるべき理由もない。政府機関／私的使用者に関する問題の解決は、われわれが判決すべく裁量上訴を認めた口頭／書面に関する問題の「理知的な解決への根拠」とはならないのである。

以上の点から、われわれは、第7巡回控訴裁判所が、法の反報復規定の「苦情の提出」というフレーズの範囲内に口頭での苦情が含まれないと判示したことは誤っていると結論する。

[スカリア判事による反対意見（トーマス判事が一部を除き同意⁸）]

I. FLSAの反報復規定の中心となるのは、「苦情を申し立てる」である。被上告人は、報復規定は、(1) 書面にて、かつ(2) 裁判所または行政機関に対してなされた苦情のみを対象としていると主張しているが、私は、被上告人の2番目の部分の主張に同意する。法の文言に現れた重要なフレーズとその内容に関する明白な意味からは、報復規定が、被用者から使用者への口頭による苦情—公式かつ書面による苦情をも含む—ではなく、裁判所または行政機関に公式に提起された苦情を予期していることは明確なのである。

上告人は、会社内部の苦情を保護することは、適用範囲に含まれる被用者に対して公平な報酬を確保するというFLSAの目的に最も合致するものであると主張している。上告人が主張するところによれば、かかる目的は、「内部の苦情が自発的な法への遵守に期するときに促進される」のである。しかし、議会は、苦情に対する報復に関する民事訴訟上の訴権を規定していないのと同様の理由で、会社内部の苦情に関する保護を行ってきていないのである。なぜならば、当該規定は、使用者が否応なしに訴訟にさらされることになるか、あるいは付加的な段階を必然的に伴うがゆえに、その意に満たない労働者を解雇することができなくなろう。機関への苦情に対する報復いう限定は、さらなる利益のコストが当該利益の価値を超えてしまうところにおいて、規制の利益を達成しようとする試みなのである。

口頭の苦情が「申し立てられた」か否かを決するにあたって、法廷意見は、使用者に対して提起された苦情を推定的に含む現代の州法及び連邦法を精査しているが、連邦議会が1938年に制定したものは、その文言に従って適用されるべきであり、現代の連邦議会が望ましいとみなすものに従って適用されるべきではない。

⁸ トーマス判事が同意しなかったのは、スカリア判事の反対意見のうち、スキッドモア敬讓原則について、「言語学上も実際上也支離滅裂である」と批判している脚注の部分についてのみである。See 131 S.Ct. at 1340 n.6 (Scalia J., dissenting).

上告人は、この法廷はFLSAに関する労働省およびEEOCの解釈に従うべきであると主張している。また、労働省が215条(a)(3)に関する規則を制定する権限を欠いているとしても、同省は、類似の文言を有するさまざまな規定について権限を有しており、また企業内の苦情を含むこれら立法を解釈してきたとも主張している。

しかし、215条(a)(3)が曖昧な規定であるとしても、(行政機関の法解釈に対する)敬讓が保証されているわけではない。EEOCは、かかる権限を有していないし、労働長官およびその下部組織は、FLSA上のいくつかの規定に関する規則制定権限を有しているが、法の解釈について規則を制定する一般的な権限や215条(a)(3)を解釈する規則を制定する明示的な権限を有しているわけではない。

法廷意見は、いわゆるスキッドモア敬讓 (Skidmore deference) のみが適切であるということを示唆しているようである。この原則は、行政機関の見解は、当該機関が「説得の権限 (the power to persuade)」を有している限りは「敬意を払うに値する (entitled to respect)」と述べている。上述の理由により、機関の見解は、「説得の権限」を欠いているのである。

II. 法廷意見は、「裁量上訴の準備書面において取り上げられなかった別個の法的问题については、通常考慮する必要はない」と述べている。しかし、上告人の裁量上訴の請願は、「公正労働基準法の違反に対する口頭での苦情は、法215条の反報復規定の下で保護された行為か？」というものであり、この問題における「苦情」という言葉は、その受け手を割り当てなければならないはずである。本件の事実を前提とすれば、それは使用者であろう。

215条(a)(3)が企業内の苦情を含むか否かについては、「現在の問題への理知的な解決を予期する」ものである。被上告人が、企業内の苦情が含まれるか否かが未解決の問題として残されていると主張しているにもかかわらず、法廷意見は、「イエス」の答えを前提とし、かつそれ以外の意味を認めることなく、「苦情を申し立てる」のテストを採用しているのである。法廷意見による「被用者が、法に基づいた法的権利を主張しているという

告示を使用者に対して行っていることを合理的、主体的な人間が理解できるときには、苦情は『申し立てられた』ものである」、という完全に逐語的な基準は、明らかに口頭の苦情が許容されるならば、「使用者は、被用者が実際に法の違反に関して苦情を出しているのか、それとも単に蒸気を放出しているだけなのかについて不確実な状態におかれることになりかねない」という被上告人の主張に反対することを目論むものである。もちろん、企業内の苦情が排除されるのであれば、この関心は、存在し得ない。司法機関または行政機関への苦情の申立を行うことは、個人の権利の明白な主張である。そこには、苦情が「十分に明確かつ詳細」であるか否か、「ある程度の明確性」の要件を実行しているか否か、「公正な告示」を行っているかどうか、などこれらの条件が要求することについて、下級審における問題を必要とはしていないのである。

法廷意見が採用したテストは、「われわれは、口頭／書面に関する問題を切り離してそれ独自で判断することができる」という主張を十分に反論する。そして、使用者への口頭による苦情も書面による苦情のいずれも保護されないのであれば、この問題を考慮する意味は全く認められない。本法廷は、議会が、かかる規定を制定していない状況において、使用者への苦情を含むものと報復規定の範囲を決することについて、助言的意見を出すべきではないのである。

【検討】

I. 一般に、雇用の領域における法規制は、労働者と使用者との間の力関係を反映して、労働者を保護することを目的として、使用者に対して法律上の義務を課し、また一定の場合には労働者に権利を付与するという形で行われる。この際、法違反の主張を裁判所や各種の行政委員会等に申し立てた労働者に対して、使用者が解雇その他の不利益取扱を行うことを認めてしまうならば、労働者に対して保障されている権利の行使を抑制することになる可能性があることから、かかる報復的な不利益取扱を禁止することは、法の強行性を担保する一手段として広く用いられている。わが国

においても、労働基準法 104 条は 1 項で法律違反の事実がある場合において、労働者はその事実を行政官庁または労働基準監督署に申告することができるとした上で、2 項において「使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。」と定めている⁹。これ以外にも数多くの労働関係立法において、法違反の申告や行政機関への援助を求めたことを理由とする不利益取扱を禁ずる規定が存在している¹⁰。わが国の労働関係立法における報復禁止規定は、裁判所への訴訟提起や行政機関への申立や申告を理由としているため、FLSA とは異なり、その文言上は、企業内における苦情に関して、その形式が書面であるか口頭であるかを問わず、これらの規定を適用する余地はないと解すべきであろう¹¹。

これに対して、FLSA215 条 (a)(3) は、「被用者が『苦情を申し立てた (filed any complaint)』場合、法に関連するまたは法の下で手続を開始するか開始の要因となっている場合、または当該手続において証言を行うか行おうとしている場合、または産業委員会に務めるか務めようとしている場合において、当該被用者に対して、解雇またはその他の種類の差別を行ってはならない」と規定している。この規定の下では、「苦情を申し立てた」という文言の解釈次第では、被用者に対する解雇が大幅に制約させる可能性がある。アメリカでは、労働契約上の一般原則としては解約任意の原則 (employment at will) が適用され、法律上、被用者に対して不利益取扱を

⁹ 労基法 104 条 2 項が問題となった裁判例としては、大洋鉄板事件・東京地決昭 25.12.28 労民集 1 巻 6 号 1039 頁、松並工業事件・広島地決昭 37.3.28 労民集 13 巻 2 号 252 頁、横堀急送事件・大阪地決昭 54.5.31 労経速 1025 号 5 頁、バイオニア事件・東京地判平 1.1.23 労経速 1353 号 12 頁などがある。

¹⁰ たとえば、労働組合法 (7 条 4 項)、最低賃金法 (34 条 2 項)、男女雇用機会均等法 (17 条 2 項)、育児介護休業法 (52 条の 2 第 2 項) などにも行政機関への申立等を理由とする不利益取扱を禁止する規定が設けられている。

¹¹ しかし、このことはわが国において企業内での苦情申立に対して法の保護が及ばないわけではなく、むしろ、反報復規定の適用を直接には受けないと考えられる企業内での苦情申立であれ、そうした正式な手続を経ない単なる苦情であれ、苦情を申し立てた被用者に対する不利益取扱は、苦情の申立と当該被用者に対する不利益取扱との間に因果関係が認められる限りにおいて、客観的な合理性を欠き、社会通念上相当とはいえないとして、権利濫用法理 (労働契約法 16 条) により当該不利益取扱が無効とされることになろう。その意味では、わが国においては本件のような法の解釈が問題となる可能性はそれほど高くはないと思われる。

禁止する規定が適用されない限りは、使用者は、労働者を自由に解雇することができるとするのが法律上の前提となっているため、同条の解釈は、解約任意の原則に対する例外を認めるべきか、あるいは認めないべきかというその立場によって判断が異なってくることになる¹²。

本件において問題となったのは、FLSA215条(a)(3)の定める「苦情の申立」という文言が、企業内部の苦情処理手続の申立、あるいは単に上司に対して口頭で苦情を申し立てた被用者に対しても適用しうるか否かである。

Ⅱ. 企業内部における苦情申立が、使用者による報復を禁止されるべき「保護される行為」の射程に含まれるか否かについては、これまでに多くの巡回控訴裁判所における裁判例が蓄積されてきた。これらの裁判例における判断枠組は、典型的には、(1) 裁判所への訴えの提起や行政機関への申立以外の非公式な苦情の申立は、FLSAにより保護される行為か、(2) 書面によらない苦情申立はFLSAにより保護される行為か、という2点への検討を通じて、被用者への不利益取扱が使用者の報復行為といいうるか否かを判断してきている。

このうち、前者に関しては、ほとんどの巡回控訴裁判所においてFLSAにより保護される行為であることが肯定されてきており、たとえば、第5巡回控訴裁判所は、Hagan v. Echostar Satellite, LLC 事件¹³において、すべての「抽象的な不満」あるいは曖昧な不平の表現が苦情として認められるわけではないとしつつも、非公式な、あるいは内部的な苦情は、FLSA 215条(a)(3)の下で保護される行為を構成するとしている¹⁴。同様の判示は、

¹² もっともこの点に関しては、解約任意の原則は廃止されるべきであり、正当事由 (just cause) によらない恣意的なまたは社会的に非難されるべき解雇は禁止されるべきであるとの主張も有力に論じられるに至っている。たとえば、Clyde W. Summers, *Employment at Will in the United States: The Divine Right of Employers*, 3 U. PA. J. LAB. & EMP. L. 65 (2000) は、裁判所の解約任意原則に対する例外の雇用範囲が狭いことは、「アメリカの労働法における雇用関係について相互的な権利—義務の関係ではなく支配—従属が深刻に根付いていることを反映したものである」と批判している。この点に関する最近の論稿として、Rachel Arnow-Richman, *Just Notice: Re-Reforming Employment at Will*, 58 U.C.L.A. L. REV. 1 (2010) を参照。

¹³ 529 F.3d 617, 625 (5th Cir. 2008).

¹⁴ *Id.* at 625-626. なお、本件に関しては、シフト変更によりフィールド技術者の時間外労働の割増賃金が減額される可能性があるという点に対して、マネージャーであった原告は、技術者からの苦情を受けていたのみであり、かかる減額がFLSA違反を構成すると直接的に認識していたわけではないとして、FLSA215条(a)(3)の適用を認めなかった。

多くの巡回控訴裁判所の裁判例においてFLSA 215条(a)(3)の解釈として肯定されており¹⁵、「苦情を申し立てる」とは、政府機関に対する公式な申立を行うものでなければならないとして、企業内での苦情申立をFLSAの保護する行為であることを否定した裁判例は少数にすぎない¹⁶。

これとは対照的に、後者に関しては、内部的な苦情が口頭により行われた場合にもFLSA215条(a)(3)の適用を受けるか否かについての裁判所の見解は必ずしも明確ではない。すなわち、口頭による申立が行われた事例に関して、FLSA215条(a)(3)の適用を肯定する裁判例は、苦情の申立方式の相違を区別することなく判断しているものが多い¹⁷。また、申立の方式に関して、「被用者が、使用者と自らの主張の実質についてコミュニケーションしている限りにおいて、・・・215条(a)(3)の適用を受ける¹⁸」とする裁判例や、「仕事中の苦情を通じた非公式な権利の主張¹⁹」を保護される行為としている裁判例も存在しているが、これらの事例では、被用者が書面による申立を行っていたという事実が認定されていた事例であり²⁰、口頭による苦情申立のみをもって当該行為がFLSA上の保護される行為であることを肯定した裁判例は、本件最高裁判決以前には存在していなかった。

これに対して口頭による申立に対してFLSAの適用を明示的に否定した第2および第4巡回控訴裁判所（および本件における第7巡回控訴裁判所による控訴審判決）の判旨は明快である。たとえば、第4巡回控訴裁

¹⁵ Moore v. Freeman, 355 F.3d 558 (6th Cir. 2004); Lambert v. Ackerley, 180 F.3d 997 (9th Cir. 1999); Valerio v. Putnam Associates, Inc., 173 F.3d 35 (1st Cir. 1999); EEOC v. White & Son Enterprises, 881 F.2d 1006 (11th Cir. 1989); Love v. RE/MAX of America, Inc., 738 F.2d 383, 387 (10th Cir. 1984); EEOC v. Romeo Comty. Schs., 976 F.2d 985 (6th Cir. 1992); Brock v. Richardson, 812 F.2d 121 (3d Cir. 1987); Brennan v. Maxey's Yamaha, Inc., 513 F.2d 179, 181 (8th Cir. 1975).

¹⁶ Ball v. Memphis Bar-B-Q Co., 228 F.3d 360, 363-365 (4th Cir. 2000); Lambert v. Genesee Hosp., 10 F.3d 46, 55 (2d Cir. 1993).

¹⁷ Romeo Community Schools, 976 F.2d at 989-90; White & Son Enterprises, 881 F.2d at 1011; Brock, 812 F.2d at 125; Brennan, 513 F.2d at 183.

¹⁸ Ackerley, 180 F.3d at 1008.

¹⁹ Love, 728 F.2d at 387

²⁰ これらの事例では、Ackerley 事件では、時間外労働の割増賃金が支払われていないことに関して、原告の代理人が書面にて請求を行っていたものであり、またLove 事件では、賃金平等法 (Equal Pay Act) に違反する賃金差別が行われているという点に関して、原告は上司に対してメモを作成して送付していたものである。

判所は、Ball v. Memphis Bar-B-Q Co. 事件において、FLSA の立法上の文言は、法によって報復が禁止される範囲に限定を付しているとし、それは宣誓による証言への報復は禁じるが、労働条件上の地位に関して使用者に反対して声を上げたことに対する報復は含まれていないとする。その上で、1964 年公民権法第七編 (Title VII of Civil Rights Act of 1964) における反報復規定の文言は、「この章の下でなされた違法な雇用上の行為に各種の態様で反対したこと (opposed any practice)、またはこの章の下での調査、手続、若しくは聴聞にかなる態様であれ、申立、証言、若しくは関与したこと²¹⁾」となっているため、これは口頭による苦情申立を含む広い概念とというのが、FLSA は、第七編と比較すれば保護される行為の範囲を限定していると解することができ、したがって口頭による苦情申立は法により保護される行為には含まれないとしている²²⁾。本件における控訴審においても、第 7 巡回控訴裁判所は、企業内での非公式な苦情それ自体については、FLSA の適用を受ける保護される行為であるとしつつも、口頭による申立は FLSA における保護されるか否かについて、Ball 判決と同様に第七編や ADEA の規定と FLSA の規定とを比較して、FLSA が救済立法であるとしても、「(立法を) 広義に解釈することと、立法から離れて文言を読むことはまったく別なことである」として否定的に解している²³⁾。

このような裁判例の状況を反映して、本件控訴審に関する学説も、口頭での苦情申立を認めるべきとして批判するものと²⁴⁾、コスト、法の目的および立法の構造からすれば、FLSA215 条 (a)(3) の適用を受ける保護されるべき行為は、少なくとも使用者に対する書面による申立が必要である

²¹⁾ 42 U.S.C. § 2000e-3(a) (2010). また、1967 年雇用年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967, ADEA) にも同様に被用者が使用者の慣行等に「反対した」ことを理由とする報復的行為を禁じている。29 U.S.C. § 623(d) (2010).

²²⁾ Ball, 228 F.3d at 364.

²³⁾ Kasten, 570 F.3d at 840.

²⁴⁾ Madeline Engle, Note, *Defiling the Retaliation Doctrine: Kasten v. Saint-Gobain and the Anti-Retaliation Provision of the Fair Labor Standards Act*, 86 CHI.-KENT L. REV. 351 (2011); JoAnn M. Dodson, Case Note, *Employment Law – Fair Labor Standards Act – The Seventh Circuit Holds that Oral Employee Complaints are Not Protected Activity Under FLSA*, 63 SMU L. REV. 237 (2010).

として控訴審判決を肯定するもの²⁵、連邦議会により法改正を求めるもの²⁶、口頭によるか書面によるかにかかわらず、被用者の苦情の申立が法により保護されるべき行為か否かをケースバイケースで判断すべきであるとするもの²⁷など、その見解はさまざまである。

Ⅲ. いずれにしても、FLSA215条(a)(3)の「苦情を申し立てる」という文言をどのように解釈するかが問題の焦点となっており、本件は、この点に関する最初の最高裁判決としての意義を有するといえよう。

最高裁の法廷意見は、口頭による申立がFLSA215条(a)(3)により保護される行為であるか否かについてのみ判断している点に特徴がある。企業内部での苦情申立自体が保護されるべき行為か否かについては、本件における裁量上訴の申立の本旨は「口頭での申立がFLSAにいう保護される行為か否か」であって、この点に関しては裁量上訴の申立内容に含まれていないことを理由として、具体的判断を行っていない(判旨I-C)。

上記のような前提の下で、法廷意見は、(1) FLSA215条(a)(3)の規定それ自体からは、口頭による申立がFLSAにより保護される行為か否かは判然しないとしつつ(判旨I-A)、(2) 反報復規定に関する連邦議会の意図は、法制定当時の文盲率の高さおよび法の強行に関する柔軟性の確保のためには書面による申立のみならず、口頭による申立も含まれるものと解すべきであること、(3) 連邦行政機関(労働省、EEOC)の同規定に対する解釈が口頭の申立も含むとの見解を示していることを尊重すべきであること(判旨I-B)を論拠として、被用者が法に基づいた法的権利を主張しているということを使用者が理解できる限りにおいて口頭での申立はFLSAにより保護される行為であると結論づけ、原審を破棄差戻している。

²⁵ Scott C. Ross, *Note, How on Earth Can You Possibly "File" an Oral Complaint?: An Analysis of the Boundaries of § 215(a)(3) of the Fair Labor Standards Act*, 84 ST. JOHN'S L. REV. 1543 (2010).

²⁶ Lauren A. Heischmidt, *Case Note, Do Verbal Complaints Constitute Protected Activity Under the Fair Labor Standards Act?*, 35 S. ILL. U. L. J. 187 (2010).

²⁷ Erin M. Snider, *Note, The FLSA Antiretaliation Provision: Defining the Outer Contours of What Constitutes an Employee Complaint*, 96 IOWA L. REV. 385 (2010); Zachary E. Fithian, *Case Note, Say What? Asserting Your Rights Can Cost You Your Job: FLSA and Retaliation in the Workplace*, 78 U. CIN. L. REV. 1541 (2010).

しかし、このような法廷意見の論拠には疑問がある。とりわけ、制定当時の文盲率の高さからするならば、FLSA215条(a)(3)において口頭での苦情申立は排除されないとの主張は、当時の連邦議会が文盲率の高さを認識していれば、書面によることを連想させる「filed」という言葉ではなく、別な言葉を用いる可能性がありうる点について何ら検討することなく当該結論を導き出している点は問題とされるべきであろう。FLSA以降に制定された制定法である第七編の反報復規定は、書面による申立のみを連想させるような文言は用いられていないことからすれば、FLSA215条において「filed」という言葉を用い、改正することなく70年以上にわたって維持してきたことは、法により保護される行為の範囲に関して、連邦議会は明確な意図を示しているとするのがより自然な解釈ではないかと思われる。

また、口頭での苦情が保護される行為か否かについての判断に関して、法廷意見は、「被用者が、法に基づいた法的権利を主張しているという告示を使用者に対して行っていることを合理的、主体的な人間が理解できるときには、苦情は『申し立てられた』ものである」との基準を定立しているが、これのみでは被用者がいかなる行為をした場合にFLSAの下で保護を受けるのかについての具体的指針とするのに十分ではない。この基準の下では、使用者が被用者に対して不利益を課した場合、被用者が書面であると口頭であるとを問わず、目に見える形で苦情を行っていたの主張が認められれば、FLSA215条(a)(3)の下で保護される行為と解される可能性を否定できない。かかる状況を避けるためには、使用者は、被用者の行った苦情について、それが法的権利を主張しているものであるか否かを問わず、そのすべてを記録しておくことが求められることになると考えられるが、解約自由の原則を基調とするアメリカの雇用社会において、これは使用者に不当なコストを強いることになるのではないかと思われる。

これに対して、スカリア判事による反対意見によれば、FLSA215条(a)(3)の「苦情を申し立てる」という文言は、同条に併記されている他の類型が産業委員会への宣誓証言や法の下での手続開始であることを踏まえるなら

ば、その解釈としては、裁判所への正式な訴訟提起のみが対象となるべきであり、使用者に対して口頭で申立が行われたか否かはそもそも問題とならないと指摘している。この反対意見は、FLSA215条(a)(3)に対する厳密な文理解釈を基礎としており、その主張自体は首肯できるものではあるが、多くの巡回控訴裁判所が肯定してきている企業内での苦情そのものを法により保護される行為の枠外としているところに現実との乖離を指摘せざるを得ない。

この点に関して、若干の私見を述べるならば、FLSA215条(a)(3)の適用を受ける苦情申立とは、企業内での苦情申立についても当然に認められるべきであるが、口頭での苦情に関しては、少なくとも企業内の正式な苦情処理手続を履践しているか、履践しようとしていることが求められると解すべきであろう。法廷意見のいう「被用者が、法に基づいた権利を主張しているという告示を使用者に対して行っていることを合理的、主体的な人間が理解できる」との要件を口頭での苦情について満たすためには、最低限このような形での苦情申立が必要であると思われる。この場合、使用者が苦情処理に関する手続規定を設けていない場合には、原則としては書面による苦情申立のみが認められると解すべきであろう。ただし、その苦情申立が一定の要件を満たしている場合には、口頭による苦情申立についても法の保護を及ぼしうる余地はあるものと思われる²⁸。

IV. 結局、本件における最高裁の判決にもかかわらず、FLSA215条(a)(3)の曖昧な文言に関する解釈上の決着がついたとはいいがたいといわざるを得ない。法廷意見が明らかにした「被用者が、法に基づいた権利を主張しているという告示を使用者に対して行っていることを合理的、主体的な人間が理解できる」という要件に関して、最高裁はその具体的な基準の定立²⁸が求められることになろう。

²⁸ この点に関して、企業内での苦情申立を保護するための要件として、(1) 使用者が法律に違反しているとの確信を被用者が明示的に表明しているか、(2) 被用者が、時間外労働の割増賃金のような具体的救済を得る権利があることを積極的に表明しているか、(3) 被用者が、訴えの提起または行政機関への接触の計画を表明しているか、(4) 被用者が、上司に対して当該問題について話をした回数、(5) 苦情が口頭によるか書面によるか、を基礎として総合的に判断すべきとするものがある。See Snider, *supra* note 27 at 407-408.

また、本判決は労働安全衛生法（Occupational Safety and Health Act, OSHA²⁹）11条(c)(1)、移住及び季節農業労働者保護法（Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act, MSPA30）505条(a)、大気浄化法（Clean Air Act, CAA31）322条(a)など、FLSA215条(a)(3)と同様に「苦情を申し立てる」との文言を用いている他の立法の解釈にも影響を及ぼす可能性があるという点でその射程範囲はかなり広い。これらの立法に対する解釈や法改正の可能性も含めて、今後の展開を注視していく必要があるだろう。

²⁹ 29 USC § 660(c)(1) (2010).

³⁰ 29 USC § 1855(a) (2010).

³¹ 42 USC § 7622(a) (2010).