

## IBP, Inc. v. Alvarez

(Nos. 03-1238 & 04-66, 126 S.Ct. 514 (2005); 546 U.S. \_\_\_ (2005))

—1947年ポータル法における賃金が支払われるべき労働時間について—

井 村 真 己

### 【事実の概要】

本件は、労働開始前に使用者により保護装具 (protective gear) を着用することを義務づけられている被用者に関わる2つの事例が問題となっている。それぞれの事実の概要は以下の通りである。

### IBP, Inc. v. Alvarez事件

上告人Y<sub>1</sub>(控訴人、被告)は、精肉関連の大規模生産者であり、そのワシントン州パスコ工場では、食肉解体部門の113の職種に対して約178名が、食肉処理部門の145の職種に対し約800名のライン労働者がそれぞれ雇用されている。それぞれの部門の被用者は、さまざまな保護装具の着用を義務づけられていた<sup>1</sup>。Y<sub>1</sub>社は、被用者に対して、自分の装具をその着脱場所である社内のロッカールームに置いておくことを求めている。

被用者の賃金は、最初の食肉の処理から、最後の食肉の処理まで要した時間を基礎として支払われることとされていた。これに対して、Y<sub>1</sub>の被用者であるX<sub>1</sub>(被上告人、被控訴人、原告)らは、1999年に保護装具の着脱時間および更衣エリアから作業エリアまでの移動時間について賃金支払を求めて訴えを提起した。

第一審、控訴審とも装具の着用、さらに保護装具の着脱を義務づけられている被用者の更衣エリアと作業エリアへの往復時間について、X<sub>1</sub>らの主たる活動と一体

---

1 具体的には、すべての被用者が、外衣、保安帽、ヘアネット、耳栓、手袋、アームカバー、エプロン、すね当て、ブーツの着用を義務づけられていた。また、ナイフを扱う被用者については、さらに手、腕、胴体、足などを保護する多くの装具を着用している。その中には、チェーン編みの合金エプロンや、ベスト、アクリル樹脂の眼鏡、特製のグローブなどがあった。

不可分であるとして、1947年ポータル法 (Portal-to-Portal Act of 1947, 以下ではポータル法と略す<sup>2)</sup>) に規定する「主たる活動 (principal activity or activities)」に該当するため、1938年公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act of 1938, 以下ではFLSAと略す<sup>3)</sup>) の下で賃金が支払われるべきであると判示した<sup>4)</sup>。控訴審にて、第9巡回控訴裁判所は、保護装具の着脱について、特殊な保護装具 (unique protective gear) と保安帽や安全メガネなどの一般的な保護装具 (nonunique protective gear) とを区別し、後者の装具の着脱については、「法は些事に関せず (de minimis as a matter of law, 以下では de minimis 法理と略す)」として賃金支払を認めなかった<sup>5)</sup>。

#### Tum v. Barber Foods, Inc. 事件

被上告人Y<sub>2</sub> (被控訴人、被告) は、メイン州ポートランドにおいて、養鶏場を経営しており、約300名の労働者を雇用している。これらの被用者は、6つの生産ラインに従事し、保護装具の着用が義務づけられた様々な仕事を行っている。被用者は、生産フロアの入り口にあるコンピュータ化されたタイムカードに打刻した時間から賃金が支払われていた。

被用者および元被用者により構成されている上告人X<sub>2</sub> (控訴人、原告) は、タイムカードに記録されていない労働がFLSAの適用範囲であるとして、これに対する賃金の支払いを求めて訴えを提起した。とりわけ、(a)義務づけられた保護装具 (required protective gear) の着脱、(b)それに伴う移動および待機に対して賃金を支払っていないことが法に違反すると主張した。

第一審があらゆる点でY<sub>2</sub>の主張を認めたため、X<sub>2</sub>らは控訴したが、第1巡回控訴裁判所は<sup>6)</sup>、保護装具の着脱については、被用者の主たる活動と一体不可分であることを認めつつ、de minimis 法理を適用して賃金の支払を認めなかった<sup>7)</sup>。また、移動時間については、被用者の主たる活動の開始に引き続く活動のすべてが常に就

2 61 Stat. 84 (1947) (codified at 29 U.S.C. §§ 251-262 (2006)).

3 52 Stat. 1060 (1938) (codified as amended at 29 U.S.C. §§ 201-219 (2006)).

4 IBP, Inc. v. Alvarez, 339 F.3d 894 (9th Cir. 2003).

5 *Id.* at 904.

6 Tum v. Barber Foods, Inc., 360 F.3d 274 (1st Cir. 2004).

7 *Id.* at 279-280.

業時間となるわけではないとして、X<sub>2</sub>の主張を棄却した<sup>8</sup>。

このように、更衣エリアと作業エリアとの間の移動について、FLSA 上報酬が支払われるべきか否かという問題に関して、IBP 事件において第 9 巡回控訴裁判所が肯定したのに対して、Tum 事件において第 1 巡回控訴裁判所は否定している。この衝突を解決するために、最高裁への上告が受理された。

### 【判旨】

・ 上告棄却 (IBP 事件) ・ 上告一部認容 (Tum 事件)

〔スティーヴンズ判事による法廷意見〕

I. 当裁判所は、1956年の Steiner v. Mitchell 事件判決<sup>9</sup>において、バッテリー製造工場における始業前の着替えと終業後のシャワーに要する時間について、FLSA 上の賃金請求権を肯定した。Steiner 判決によれば、ポータル法 4 条における「主たる活動」には、「その主たる活動の一体不可分な部分 (an integral and indispensable part of the principal activities)」であるすべての活動を包含するものであり、Steiner 判決にて問題となった活動は、まさにその領域に属するものであった<sup>10</sup>。特殊な保護装具の着脱という活動は、通常のシフトの前後、あるいは生産ラインの開始と終了などにおいて行われるものであり、ポータル法 4 条(a)(1)により除外されない<sup>11</sup>。

本件において問題となるのは、特殊な保護装具の着用が義務づけられている被用者が、更衣エリアから作業エリアまで移動する場合、その移動に要した時間は、ポータル法 4 条(a)(1)の適用を受けるか否かである。上告人 Y<sub>1</sub> は、4 条(a)(1)の文言、そ

---

8 *Id.* at 280-281.

9 350 U.S. 247 (1956). 本件は、苛性物質および中毒物質を大量に使用しなければならず、また健康や公衆衛生を含むその環境から施設内において着替えおよび終業後のシャワーを州法が使用者に義務づけているバッテリー工場において、始業前の着替えおよび終業後のシャワーにかかる時間について賃金支払の法的権利を被用者が有しているか否かが問題となったものである。最高裁は、「通常的环境における着替えとシャワー」との違いやバッテリー生産における健康と安全のリスクに対する重要性を強調した上で、巡回控訴裁判所の結論を是認し、被用者に賃金請求権を認めた。

10 *Id.* at 252-253.

11 *Id.* at 256.

の制定の歴史および目的、さらに労働省の行政規則から、ポータル法は移動時間を FLSA の適用範囲から除外していると主張しているが、当裁判所は、これらの主張はいずれも説得力がないと考える。

II. 上告人 Y<sub>1</sub> は、4 条(a)(2)のいう「事前・事後 (preliminary or postliminary)」の活動に該当しない「一体不可分」な活動の類型は、4 条(a)(1)にいう被用者が「遂行するために雇用された (employed to perform)」実際の「主たる活動」と連続性をもつ必要はないと主張している。すなわち、特殊な保護装具の着脱が被用者の主たる活動に関して「一体不可分」であるということは、単に当該装具を着脱することが FLSA の適用範囲となることを意味するにすぎず、着用それ自体によって、就業時間を開始を意味する「主たる活動」となるわけではないから、着用直後または脱衣直前に生ずる移動には賃金請求権はないというのである。上告人 Y<sub>1</sub> は、事実上、「主たる活動」に関して「一体不可分」であり、それゆえに法 4 条(a)(2)の適用を除外されないが、それ自体は、法 4 条(a)(1)に定義される「主たる活動」には該当しないという第 3 の類型を創造することを主張しているのである。

1. Steiner 判決において、当裁判所は、ポータル法 4 条の適用が問題となる活動のうち、「主たる活動」と「一体不可分」な活動は、その活動自体が「主たる活動」に該当するがゆえに FLSA の適用範囲であることを明らかにした。しかし、Steiner 判決では、4 条(a)(1)と 4 条(a)(2)における用語の内容の相違に関する議論はなされていない。その理由は、同一の立法の異なる部分に使用されている同一の用語は、一般的に同一の意味を持つものとして扱われるという制定法解釈の通常原則に依拠しているのみならず、法 4 条(a)(2)が、「上記の (said) 主たる活動」と記していることにも依拠している。ここでの「上記」とは 4 条(a)(1)の同一の言葉を使用することを明示しているのである。

われわれは、特殊な安全装具を着用・脱衣する更衣エリアは、法 4 条(a)(1)のいう被用者が行うために雇用された主たる活動に関する「履行場所 (place of performance)」であると結論する。業務を開始する前にその場所へ移動することは FLSA の適用範囲には含まれないが、就業時間の開始が告げられた直後にこの場所から工場内部の他の場所に移動することは、法の文言上除外されていないのである。

2. 上告人 Y<sub>1</sub> は、ポータル法制定の契機になったとされる Anderson v. Mt.

Clemens Pottery Co. 事件最高裁判決<sup>12</sup>において問題となった移動と本件における移動は同様であるとし、ポータル法によって賃金支払を除外されるべきであると主張している。しかし、Anderson 判決において問題となった移動と、本件において問題となっている移動には決定的な相違がある。Anderson 判決においては、移動は被用者の主たる活動に先行していた。すなわち、就業時間が開始する前に移動していたのである。本件において関連性のある移動は、就業時間の開始後と終了前に生じている。ある活動が賃金が支払われるに足るほど「主要」であるといえるが、就業時間を開始するには不十分であるという上告人Y<sub>1</sub>の奇抜な意見を是認した場合にのみ、本件を Anderson 事件と類似のものとして扱おうるのである。

3. 1947年に労働長官により採用された行政規則は、保護装具の着脱について賃金が支払われるべき活動であるとき、これらの活動は、就業時間の上限をも定義することができるという被上告人X<sub>1</sub>の見解を支持するものである。これらの規則の下では、更衣室と作業場間の移動は、非組立ラインにおける2つの異なる職場間の移動と類似のものとされる<sup>13</sup>。

しかし、上告人Y<sub>1</sub>は、「就業時間」の限界を議論する際に（開始・終了の）「合図ごと（whistle to whistle）」というフレーズを使用していること、および終了後の着替えのための移動は法4条(a)(1)の範囲から必ず除外されるわけではないとした脚注<sup>14</sup>があることを指摘している。

「合図ごと」への参照は、ほとんどの状況において、就業時間は主要な生産活動の開始と終了によって定義されているであろうという見解を反映したにすぎない。しかし、関連する文言は、就業時間を「“合図ごと”のおおよその間（roughly the

12 328 U.S. 680 (1946). この事件は、工場へ入場するときに入場門近くでタイムカードを打刻した後、作業場での実際の作業開始まで14分を要するとして、14分経過後から賃金支払対象とするという扱いが問題となったものである。最高裁は、「法定週労働時間（statutory workweek）」は、作業中、あるいは指示された作業場など、使用者の施設内にいることを要求されるすべての時間を含むとし、工場の入場門近くにあるタイムカード打刻後から作業場までの移動時間は、週労働時間の一部として扱われなければならないと判示した。

13 連邦行政規則790.7条(c)によれば、ポータル法は、主たる活動の履行場所から別な活動の履行場所への移動に要する時間については適用されない。See 29 C.F.R. § 790.7(c) (2006).

14 29 C.F.R. § 790.7(g), n.49 (2006). この脚注の内容は以下の通り。「着替えのような労働後の後片付けは、特定の状況の下では、被用者がなすために雇用された特定の業務に直接関連することがあり、その場合は被用者の『主たる活動』の不可欠な一部とみなされる。・・・しかし、このことは、洗面所や更衣室と被用者がなすべき特定の業務の場との間の移動が法4条(a)にいう移動のタイプから除外されるということを必ずしも意味しない」。

period from whistle to whistle)」と記している<sup>15</sup>。実際には、同条の次節は、「ポータル法における『就業時間』は、一般的に、被用者の主たる活動について、同一の就業時間における開始から終了までの間を意味する」と述べている<sup>16</sup>。よって、上告人Y<sub>1</sub>の「合図ごと」への参照を強調することには効果がない。

また、上告人Y<sub>1</sub>が依拠する脚注は、労働長官が被用者が第一の主たる活動を履行する場である更衣エリアと作業エリアとの間の移動について、FLSAの適用範囲となる場合とならない場合とがあるということを想定していることを示したにすぎない。この想定は、かかる移動が法4条(a)により「決して除外されない」とする被上告人X<sub>1</sub>の見解と矛盾しているのと同様に、「常に除外される」という上告人Y<sub>1</sub>の見解とも矛盾している。労働長官の曖昧な文言に対して、どれほど正確な説明をしようとも、本判決を支持する規則の明確な文言を打ち破るには不十分である。そして、Steiner判決によりその趣旨が決定的に解決された立法それ自体を打ち破るにも不十分であることは論を待たない。

上述の理由により、「主たる活動」に対して「一体不可分な」活動であれば、それ自体がポータル法4条(a)にいう「主たる活動」であると判示する。その上、継続的作業時間 (continuous workday) の間にあるのは、被用者の最初の主たる活動の後および最後の主たる活動の前に生じた移動時間は、この規定の適用範囲から除外されるため、結果としてFLSAの適用範囲に含まれるのである。

Ⅲ. 控訴審において、上告人X<sub>2</sub>は、衣服の着脱に関連した待機時間 (waiting time) に対して賃金が支払われるべきであると主張した。第1巡回控訴裁判所は、このような待機時間は、ポータル法4条(a)(2)に規定する「事前・事後」の活動に該当するため、ポータル法によりFLSAの適用を除外されると判示した。第Ⅱ部で検討したように、脱衣前の待機時間に関して第1巡回控訴裁判所が法の適用を誤っていることは明らかである。被用者の仕事について「一体不可分」な装具を脱衣することは、ポータル法にいう「主たる活動」であるがゆえに、継続的作業時間の原則により、脱衣のために待機した時間は、ポータル法4条(a)(2)の適用を受けず、FLSAの適用範囲となる。

15 29 C.F.R. § 790.6(a) (2006).

16 *Id.* § 790.6(b).

しかし、着用のための待機により消費される時間は、一体不可分な装具を着用するという主たる活動の「前 (before)」に経過しているため、就業時間の開始時間を早める効果を有するか否かという全く異なった問題を提起する。被上告人Y<sub>2</sub>は、着用前の待機時間は、ポータル法4条(a)(2)にいう「主たる活動に対する事前・事後の活動」に該当すると主張している。

これに対して、上告人Y<sub>1</sub>は、着用前の待機時間は、着用という「主たる活動」に対して「一体不可分」であり、それゆえにそれ自体が主たる活動になると主張している。しかしながら、労働者がその仕事をするにあたって、「常に (always)」重要とされるある種の保護装具の着用とは異なり、待機は、特定の状況において必要であったり不要であったりするし、それぞれの被用者にとってもまた同様である。着用に関しても、同様の観念で「一体不可分」ではない場合があり得るが、待機に関しては、常に「事前」の活動とみなされるのである。

よって、われわれは本件にて問題となっている着用前の待機時間が法4条(a)における「主たる活動」であるという上告人Y<sub>1</sub>の主張に同意できない。被上告人Y<sub>2</sub>が指摘するように、ある種のシフト前の活動が被用者の主要職務に従事するのに必要であるという事実は、かかるシフト前の活動が、Steiner 判決における「主たる活動」に対して「一体不可分」であるということの意味するものではない。たとえば、工場入り口近くのタイムカードから職場までの移動は、被用者にとってその仕事を開始するために必要であるが、ポータル法がこのような移動に対してFLSAの下で賃金が支払われるべきと判示したAnderson判決を拒否するという議会の意図を表していることは明らかである。われわれは、ここで問題となっている待機時間が法4条(a)にいう「主たる活動」であると結論することを認めるだけの限定的な原則を見分けることはできない。

### 【検討】

I. アメリカにおける労働時間の規制は、1938年に制定された公正労働基準法<sup>17</sup>によるが、同法は、「労働 (work)」および「週労働時間 (workweek)」のいずれに

17 FLSAにおける労働時間規制の法的構造およびポータル法の制定の経緯に関する邦語文献として、荒木尚志『労働時間の法的構造』(有斐閣、1991年)122頁以下を参照。

についても法文上明確な定義を置いていない。その結果、労働者の特定の活動、特に就業時間前後の活動について賃金が支払われるべき労働時間 (compensable working time) であるか否かについての法解釈は、裁判所の判断に委ねられている。連邦最高裁は、Tennessee Coal, Iron & R. Co. v. Muscoda Local No. 123事件<sup>18</sup>、Armour & Co. v. Wantok事件<sup>19</sup>、Jewell Ridge Coal Corp. v. Local No. 6167, United Mine Workers 事件<sup>20</sup>などの判決を通じて、「労働」の定義を明らかにし、その上でFLSA上の労働時間性を判断してきた。そして、Anderson v. Mt. Clemens Pottery Co. 事件判決<sup>21</sup>において、工場敷地内の移動や始業終業前後の諸活動に対してFLSA上の賃金が支払われるべき労働時間であると判示したため、いわゆるポータル訴訟の増加によって、使用者に対して多大な責任を課すことになるとの批判が生じるようになった。そこで、連邦議会のポータル法制定により、Anderson 判決に示された労働時間性の判断基準が修正されることとなった。

ポータル法は、裁判所によるFLSAの解釈が、「労使間において長期にわたり確立されてきた慣行や実務、契約が破壊されているという事実、それゆえに、量的に広大で事業において遡及的であるまったく予期しない責任が生じている<sup>22</sup>」という事実を基礎として、使用者に対して法的な救済を認めるべく制定されたものである<sup>23</sup>。

18 321 U.S. 590 (1944). 本件では、最高裁は、鉄鉱石鉱山の入口から地下の作業場までの移動に費やした時間について、賃金が支払われるべき労働時間であると判示した。その中で、労働の定義に関する議会の意図が明らかではない以上、労働ないし雇用は、「使用者に支配ないし要求され、必然的かつ本来的に使用者とその事業の利益のために追求される肉体的または精神的な努力（負荷の有無は問わない）のこゝ」とするウェブスター辞書の労働の定義を引用した。

19 323 U.S. 126 (1944). 本件は、石けん製造会社における消防担当者が監視所にて待機を命ぜられている時間が労働時間に該当するか否かが問題となったものである。最高裁は、「使用者は、彼が選択するならば、何もしない人間や何かが起こることを待つ以外に何もしない人間を雇用することができる」として、FLSA上の「労働」を構成する活動の中に「努力 (exertion)」は必ずしも必要ではないと判示し、時間外労働の割増賃金の支払を命じた。

20 321 U.S. 161 (1945).

21 Anderson, *supra* note 12.

22 29 U.S.C. § 251(a) (2006).

23 ポータル法の中心となる規定は2つあり、一つは、ポータル法制定以前の慣行などの「現存の請求 (existing claims)」に関するものであり、もう一つはポータル法制定以後現在に至るまで適用を受ける「将来の請求 (future claims)」に関するものである。「現存の権利」の規定に関しては、法制定当時の慣行に対する救済を規定したものであり、明確な契約ないし確立された慣行や実務のいずれかにより、賃金を支払わないと定めた活動について、最低賃金や時間外労働の割増賃金を支払わなかったことにつき、使用者は責任を負わないと定めた。See 29 U.S.C. § 252 (2006).



本件において問題となったポータル法 4 条(a)の規定は以下の通りである。

4 条(a) 賃金が支払われない活動

本条(b)項に規定される場合を除き、使用者は、下記の被用者の活動に対して最低賃金ないし時間外労働賃金を支払わないことについて、1947年5月14日以降、1938年公正労働基準法、ウォルシュ・ヒーリー法、デービス・ベーコン法の下でいかなる処罰および責任を負うものではない。

- (1) かかる被用者が履行するために雇われた主たる活動の実際の履行場所への往復における歩行、乗車、移動、および
- (2) 上記の主たる活動に関する事前・事後の活動

これらのうち、かかる被用者が特定の就業日における主たる活動を開始する前、または主たる活動を終了した後に生じたものを対象とする。本項の目的のためには、被用者による移動のための使用者の輸送機関の利用、および通勤のための輸送機関の利用に付随して被用者が行う活動については、移動用の輸送機関の利用が使用者の事業ないし施設における通常の通勤エリアの範囲内である場合、およびかかる輸送機関の利用が使用者と被用者ないし被用者代表との協定の一部である場合には、被用者の主たる活動の一部とはみなされない<sup>24</sup>。

この規定は、使用者の施設と作業場との間の往復および労働前あるいは労働後の活動を除外することによって、FLSA の適用範囲を限定することを目的としている。ただし、これは、Anderson 判決によって賃金が支払われるべきとされた活動を覆すことが目的であって、それ以外にポータル法は、裁判所の「労働」および「週労働時間」の定義を変更したり、「就業時間 (workday)」を定義したりする意図を有するものではないとされている。法制定後まもなく労働長官により公布された規則は、ポータル法が就業時間の内部 (within) における労働時間の算出に関しては

---

24 29 U.S.C. § 254(a) (2006). なお、ウォルシュ・ヒーリー法 (Walsh-Healey Act (41 U.S.C. §§ 35-45 (2001))) は、連邦政府への供給契約を締結した事業者に対して、最低賃金および時間外労働の割増賃金の支払をそれぞれ義務づけている。デービス・ベーコン法 (Davis-Bacon Act, 40 U.S.C. § 762a (2001)) は、連邦政府の支出あるいは援助による公共事業について、使用者に通常賃金 (prevailing wage) による賃金支払を義務づけるものである。

何らの効果もないと結論づけている<sup>25</sup>。同じように、最高裁のFLSAの解釈と矛盾しないようにするために、労働省は、「就業時間」とは被用者の主たる活動について同一の就業時間における開始から終了までの期間を意味するという継続的就業時間の原則 (continuous workday rule) を採用している<sup>26</sup>。したがって、ポータル法適用の可否が争われるのは、就業時間の前後におけるさまざまな活動が、ポータル法にいう事前・事後の活動か、あるいは契約等によって賃金を支払わないこととされる活動かという問題に帰着することになる。

Ⅱ. 本件で問題となったのは、州法や契約等により現実の就労の前後に指定された場所での特殊な保護装具 (unique protective gear) の着脱を義務づけられている被用者について、その指定場所と現実の就労場所の往復に要する時間がポータル法の適用を受けるか否かである (Tum 事件においては、装具を受け取る前の待機時間も問題となっている)<sup>27</sup>。本判決が依拠している Steiner 判決は、被用者の健康保護などを目的として被用者に特殊な装具の着用を求める場合、それはFLSA上の労働時間とみなされる「主たる活動」に対して「一体不可分」の関係にあるがゆえに、「主たる活動」そのものであると解され、それゆえにポータル法の適用を受けないとしている<sup>28</sup>。本判決は、Steiner 判決を前提として、装具の着脱が被用者の主たる活動と一体不可分であるならば、それに引き続いて行われる装具の着脱の場所と就業場所との間の移動時間についてもポータル法の適用を受けないと判示している。本判決において焦点となったのは、上告人Y<sub>1</sub>が主張するような、主たる活動と一体不可分であるがゆえに賃金が支払われるべき主たる活動として扱われるが、しかし就業時間の開始を意味する主たる活動ではないからポータル法により賃金支

25 29 C.F.R. § 790.6(a) (2006).

26 *Id.* § 790.6(b) (2006). この規則では、「ポータル法にて用いられている『就業時間 (workday)』は、一般的には、同一日における被用者の主たる活動の開始から終了までの間を意味する。これは、被用者がそのすべての期間を通じて労働に関与しているか否かを問わず、その期間内のすべてを含む」と規定している。

27 なお、本件における特殊な保護装具の着脱それ自体が主たる活動に対して一体不可分な活動であるか否か、という問題については、IBP 事件の控訴審において、① 保護装具の着用が法律、使用者の就業規則、および労働それ自体の性質から必要とされていることから職務の遂行に必要であること、② 保護装具の着用が法の遵守および労働災害の防止という点から使用者の利益となること、を理由としてこれを肯定しており、上告人X<sub>1</sub>は、上告審においてこの点に関しては争っていない。See IBP, *supra* note 4, at 903.

28 Steiner, *supra* note 9, at 256.

払を免除されるという第3の類型の存在を認めるか否かである。最高裁は、ポータル法の目的、法の文言、労働省による行政規則のいずれからみてもかかる類型を認めることはできないと判示した。よって、本判決によれば、実際の就業開始前の事前の活動が、被用者の主たる活動と一体不可分であると認められるのであれば、その活動が後述する de minimis 法理の適用を受けないかぎり、その後の移動時間や終業後の脱衣時間を含む活動は継続的就業時間の原則によりいずれの活動についても賃金が支払われるべき労働とみなされることになる<sup>29</sup>。

Ⅲ. 本判決に関しては、「法は些事に関せず」という de minimis 法理の適用に関わる問題が指摘されている。IBP 事件の控訴審において第9巡回控訴裁判所は、特殊な保護装具に対して労働時間性を認める一方、一般的な保護装具 (nonunique protective gear) の着脱に関しては、de minimis 法理を適用して、賃金が支払われないとした<sup>30</sup>。これとは逆に、Tum 事件においては、第1巡回控訴裁判所が保護装具の着脱について主たる活動と一体不可分であることを認めつつ、de minimis 法理を適用して労働時間性を認めなかった<sup>31</sup>。すでに見てきたように、最高裁は、Tum 事件の控訴審判決を差し戻して、IBP 事件の控訴審判決を是認したが、その際に、IBP 事件における de minimis 法理適用の妥当性については何らの判断も下していない。よって、第9巡回控訴裁判所の de minimis 法理の適用について、その妥当性について検討を必要とする。

FLSA における de minimis 法理は、Anderson 判決にて明らかにされ、行政規則において明記されている。具体的には、「法の下での労働時間の記録において、予定された労働時間を超える微量ないし些末な時間 (insubstantial or insignificant period of time) で、実務上の管理問題として、給与支払の目的のために精確に記

---

29 労働省は、本判決を受けて2006年5月31日に労働省の地方行政官および地区局長に対して勧告的覚書 (Advisory Memorandum) を出している。その中で、本判決の位置づけとして「(装具の) 着用、移動、待機、脱衣に費やした時間の総計が de minimis 法理を超えるならば、かかる活動に対して賃金が支払われるべきであるという主張を明確に支持するものである」としている。See Wage and Hour Advisory Memorandum No. 2006-2 (2006), available at [http://www.dol.gov/esa/whd/FieldBulletins/AdvisoryMemo2006\\_2.pdf](http://www.dol.gov/esa/whd/FieldBulletins/AdvisoryMemo2006_2.pdf) (last visited Feb. 1, 2007).

30 IBP, *supra* note 4 at 904. 具体的には、通常の着替や洗浄、保護帽や耳栓、安全メガネ、ブーツ、ヘアネットなどの着脱に要する時間については賃金支払を認めなかった。

31 Tum, *supra* note 6 at 280-281.

録することができないものについては、無視することができる」とされている<sup>32</sup>。そして、どの程度の時間が「微量ないし些末な時間」に該当するののかについては、判例の蓄積が行われてきている<sup>33</sup>。それによれば、de minimis法理の適用の可否は、① 付加的な活動時間について雇用管理上その記録が困難であるか否か、② 全体としての請求の総計がどの程度であるか<sup>34</sup>、③ 被用者の当該活動が定期的に行われているか否か、などを基礎として判断すべきとされている。

このように確立されてきた de minimis 法理を前提とするならば、IBP 事件における同法理の適用は、FLSA が適用される労働時間について、その一部を峻別して de minimis であるとする点で問題があるといわざるを得ない。本件で問題となっている一般的な保護装具についても、特殊な保護装具の場合と同様にポータル法という「事前・事後」の活動ではないと判示している以上、装具の種類を区別することなく、装具の着脱に要する時間の全体を踏まえた上で de minimis 法理の適用の可否を判断すべきであったと思われる<sup>35</sup>。いずれにしても、最高裁が第9巡回控訴裁判所の判示に対して直接言及していない以上、今後の事例にて再び問題となる可能性がある。

IV. また、本判決においては直接の問題とはなっていないが、検討を要する課題として、FLSA 3条(o)に定められている例外の適用範囲に関わるものがある。同条は、「本法6条および7条の目的のために被用者が雇用された時間の決定にあたっては、

32 Anderson, *supra* note 12 at 692; 29 C.F.R. § 785.47 (2006).

33 Lindow v. United States, 738 F.2d 1057 (9th Cir. 1984). この判決によれば、「請求が de minimis であるか否かの判断について重要な要素となるのは、付加的な労働に費やした一日単位の時間の合計である。精確な時間の合計がなければ、de minimis として賃金支払は否定される。その際、数学的正確性をもった厳格な原則が適用されるわけではない」としている。その上で、おおよそ10分程度の活動については de minimis の法理が適用されるとして、本件における一日あたりおおよそ7分から8分のシフト開始前の被用者の活動について、不規則的で管理することが難しいとの理由で de minimis であると判示している。See also Hill v. United States, 751 F.2d 810 (6th Cir. 1984), *cert. denied*, 474 U.S. 817 (1985); Reich v. New York Transit Authority 45 F.3d 646 (2nd Cir. 1994).

34 ここでいう全体としての請求の総計とは、基本的には被用者一人あたりの請求額を指す。しかし、一人あたりの請求額が少額であっても、訴訟に関与している集団としての当事者の請求額の総計が相当なものとなる場合には、de minimis法理は適用されないとされている。See Reich v. Monfort, Inc., 144 F.3d 1329 (10th Cir. 1998).

35 労働省の勧告的覚書の中でも、de minimis 法理は、「被用者が賃金支払を求めている活動に関する時間の全体量について適用されるべきであり、ある活動に対して『法律問題』として特別に適用すべきではない」として、第9巡回控訴裁判所の判断を批判している。See Advisory Memorandum, *supra* note 29 at 4.

当該被用者に適用可能な真正な労働協約の明示の条項、またはかかる協約の下での慣行ないし実務により、各就業時間の開始または終了時に行われる更衣または洗淨のために費やした時間のうち当該週の労働時間から除外することとされた時間については、すべて除外する」と規定している<sup>36</sup>。この規定の趣旨は、客観的に被用者の主たる活動と評価され、ポータル法の枠組の中でも賃金が支払われるべき更衣、洗淨であっても、労働協約で定めることで、賃金を支払わない、すなわち労働時間性を奪うことを可能とするものである<sup>37</sup>。この規定における「更衣・洗淨 (changing clothes or washing)」について、本判決にて問題となった保護装具の着脱をも含むと解するならば、本判決の結論にかかわらず、使用者は、労働協約の締結を通じて、これらに要した時間に対する賃金の支払を免れることになる。労働省は、別件に関するものであるが、2002年のオピニオンレターにおいて、食肉産業における「更衣」については保護装具の着脱を含むが、「洗淨」については、「身体を洗う (washing of the person)」ことについてのみ適用され、保護装具の洗淨・消毒については適用されないことを明らかにしている<sup>38</sup>。本判決では、労働協約は存在していないために問題とされなかったが、今後の事例において、このオピニオンレターをいかに解釈するかが問題とされることになろう<sup>39</sup>。

V. 最後に、わが国との比較の観点から若干のコメントを附しておく。わが国でも、本判決と同様に、労働開始前後の準備時間について、労基法上の労働時間であるか否かが問題とされることがある。その典型的な事例である三菱重工業長崎造船所事件<sup>40</sup>では、最高裁は、当事者の合意ではなく指揮命令下にあるか否かを労働時間性

36 § 3 of the Fair Labor Standards Act Amendments of 1949, 63 Stat. 910 (1949) (codified at 29 U.S.C. § 203(o) (2006)). この規定は、ポータル法が制定された後に、更衣や洗淨に関して「主たる活動」に該当するか否かについての議論が生じていたために、1949年のFLSA改正によって制定されたものである。See 29 C.F.R. § 785.26 (2006).

37 本条に関する詳細については、荒木・前掲註17書158頁以下を参照。

38 Opinion Letter from Dept. of Labor, Wage and Hours Div. (June 6, 2002), FLSA 2002-2, available at [http://www.dol.gov/esa/whd/opinion/FLSA/2002/2002\\_06\\_06\\_2\\_FLSA.pdf](http://www.dol.gov/esa/whd/opinion/FLSA/2002/2002_06_06_2_FLSA.pdf) (last visited Feb. 1, 2007).

39 なお、行政機関による制定法の解釈に関しては、裁判所は、その解釈権限を尊重して制定法の文言や立法過程に明確に反するものではないかぎり、かかる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解されている。See *Chevron U.S.A. Inc. v. Natural Resources Defense Council Inc.*, 467 U.S. 837 (1984).

40 最一小判平成12. 3. 9民集54巻3号801頁。本判決に関する評釈として、野田進「判批」労判1493号14頁(2000年)、土田道夫「判批」労判786号6頁(2000年)、石橋洋「判批」労働判例百選〈第7版〉106頁(2002年)などを参照。

の判断基準としている。そして、実際に指揮命令下にあるか否かの判断にあたっては、義務づけの強い更衣や保護装具の着用時間、更衣エリアから作業エリアへの移動時間などに関しては労働時間性を肯定してきている。よって、理論的にはともかくとしても結論的には、わが国における「指揮命令下の活動」による判断基準は、本判決に「主たる活動と一体不可分の活動」による基準とさほどの相違はないといえることができる。ただし、ポータル法は、慣行や実務、労働協約等によって賃金支払が免除される活動を特定することができるため、ある活動が賃金が支払われるべき労働時間であるか否かについてはわが国よりも複雑な判断を必要とすることになる<sup>41</sup>。わが国において、このような約定による労働時間性の除外規定を設けることについては、最低労働基準の法定という労基法の本来の目的から外れるものとみなされるため、そのままの形で導入することについては慎重な判断が必要とならざるを得ないし、また、かかる必要性があるか否かそれ自体についての検討が求められよう。この点については、今後の課題としたい。

[本稿は2004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]

---

41 荒木教授は、ポータル法の制定によって、アメリカにおける労働時間性の判断枠組は、FLSAによる「主たる活動」に対する客観的判断とポータル法による周縁的活動に対して約定による判断とに二分するという手法を採用したが、このことが労働時間性の判断について新たな困難を引き起こしていると指摘している。荒木・前掲註17書159頁以下を参照。