

阪急トラベルサポート(第2)事件

事業場外のみなし制を適用される派遣添乗員が、割増賃金の支払いを求めた。東京地裁は、単独で業務を行い、旅先で具体的指示もないため労働時間算定は困難として、添乗日報から労働時間を1日11時間と算定した。しかし、労働契約の11時間という部分は無効であり、日当にも割増賃金に当たる部分は区分されていないとして、割増賃金と付加金の支払いを命じた。

【東京地判平22・7・2】

弁護士 岡片 健夫



(経営法曹会議)

添乗員の労働時間、自己申告可能でもみなし適用?

事案の概要

Y社は、募集型企画旅行において、主催旅行会社A社から添乗員の派遣依頼を受けて、登録型派遣添乗員に労働契約の申込みを行い、添乗員を派遣するなどの業務を行っていた株式会社である。

Y社は、フランス等の海外旅行の派遣業務(2回)について、Xと労働契約を締結し、Xは、A社へ派遣され、A社主催の募集型企画旅行の添乗業務(旅程管理等)に従事した。Xの日当は1万6000円とされていた。

自己責任において管理することができると記されていた。

また、Y社では、事業場外のみなし労働時間制が設けられており、派遣添乗員が事業場外において労働時間の算定が困難な添乗業務に従事した日は、休憩時間を除き、1日11時間労働したものとみなすとされていた。

単独業務で具体的指示ない

Xは、企画された旅行を実現するために合理的と思われる順序を組み立てて作成されたアイテナリー(行程表)およびツアーの予定を記載した最終日程表を受領したが、アイテナリーは15分~1時間単位のおおまかな時間であり、最終日程表も概ね1時間、30分単位であった。

Xは、所定の連絡を行い、自宅から成田空港に直行し、企画

判決のポイント

自己申告制によって労働時間を算定することができる場合であっても、「労働時間を算定し難いとき」に該当する場合があると解される。

Xは単独で添乗業務を行っており、Y社から貸与された携帯電話を所持していたが、Y社から指示を仰ぐなど随時連絡したり、指示を受けたらしていたこと、Xは、Y社に出社することなくツアーに出発し、帰社することなく、空港から帰宅すること、アイテナリー及び最終日程表の記載は大まかなもので、そこから労働時間を正確に把握することはできない上に、現場の状況で、観光する順番、

合計の時間が、185時間となる。飛行機内の非労働時間である合計約40時間程度を差し引き、更に、空港での集合前の時間やおおむね1日あたり1時間程度と思われる宿泊先における朝食及び夕食の時間等を1時間×15日と概算して、加えると、185時間-40時間=145時間-160時間程度となる。これを1日あたりの実労働時間に換算すると、おおむね11時間となる。

Y社は、日当には3時間分の時間外割増賃金が含まれていたと主張する。

しかし、日当に、所定労働時間8時間分の賃金と時間外労働3時間分の割増賃金に当たる部分を明確に区分して合意し、かつ、労働法所定の計算方法による額がその額を上回る場合には、その差額を当該賃金の支払期に支払うことを合意したと認めるに足りる証拠はない。

労働時間は11時間とみなされ、それが労働契約の内容になっていて認められるところ、労基法第32条2項は、「使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない」と規定する。そして、労基法13条は、「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする」と規定する。

したがって、労働契約の11時間という部分は無効となり、労基法の定める8時間となると解される。

よって、割増賃金の基礎となる賃金は1万6000円÷8時間=2000円となる。

以上によれば、時間外割増賃金及び休日割増賃金・同額の付加金の支払を命ずるのが相当である。

応用と見直し

必要時間、さらには帰国する飛行機を乗換することもあったから、事業場において当日の業務の具体的指示を受けたとも評価できないことが認められる。本件添乗業務は、「労働時間を算定し難いとき」に該当する。実際の労働時間に近い線で便宜的な算定を許容しようという事業場外のみなし労働時間制の趣旨からすれば、Xの添乗日報の記載を重視して、通常必要とされる労働時間を算定すべきである。

添乗日報に記載のある最も早い時間から最も遅い時間までの

11時間契約は違法 日当と割増区分を

最新労働判例 職場に役立つ 第700回

め、Xの判断で10時間以上の飛行機に搭乗することとし、アイテナリーおよび最終日程表に記載のないセイウ川クルーズを行った。その際、Y社よりの携帯電話にて具体的指示を受けたことはない。

Xは、2回の添乗業務のうち1日8時間を超える部分につき、時間外割増賃金の支払いを求め、予備的に、仮にみなし労働時間制が適用になる場合でも、業務の遂行に通常必要とされる時間はX主張の労働時間に一致すること等を主張し、時間外割増賃金等および付加金を請求してY社を提訴した。

よって、割増賃金の基礎となる賃金は1万6000円÷8時間=2000円となる。

本件判決は、事業場外のみなし労働時間制の適用について、Xの添乗業務を具体的に検討し、同制度の適用を肯定したものである。ただし、同じ添乗業務についても(国内・海外の差異があるが)、本件判決に先立つ阪急トラベルサポート・第1事件(東京地判平22・5・11)では同制度の適用が否定され、阪急トラベルサポート・第3事件(東京地判平22・9・22)では肯定されるなど、事案の差はあるとしても、その判断は決して統一されているわけではなく、それだけ判断には微妙なところがあると考えられる。

昨今のITの進化からすれば、連絡手段(携帯電話・メール等)を駆使すれば、事業場外にあっても使用者が従業員を指揮監督下に置くことができる。認定される余地は増大している。事業場外のみなし労働時間制をとるためには、例えば業務の内容、段取り等における当該従業員の裁量(それこそ本件事案における帰国の飛行機の変更といったもの)の存在・幅を確保しておくかないとリスクが大きいに留意すべきだろう。

なお、本件では、みなし労働時間を11時間と認定しつつも、「日当」が所定労働時間分と時間外割増分とに区分されていないことをもって、時間外割増分を含んでいないと判断された。事業場外のみなし労働時間制に限らず、残業代の定額払の運用を行う使用者としては、この点は改めて注意が必要といえる。