

労働判例速報（第7回）—阪急トラベルサポート（派遣添乗員の残業代請求）事件

阪急トラベルサポート（派遣添乗員・第1）事件（東京高裁 平23.9.14判決）

行程を記録した添乗日報の記載を補充的に利用するなどして、添乗員の労働時間を算定することは可能であり、添乗業務は事業場外みなし労働時間制の対象となる「労働時間を算定し難い業務」には当たらない

[1審] 東京地裁 平22.5.11判決

掲載誌：労政時報3780号（10.8.27）、労判1008号91ページ、
労経速2080号15ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、こちらをご覧ください

1 概要

本件は、控訴人である株式会社阪急トラベルサポート（以下「阪急トラベルサポート」という）に添乗員として登録され、株式会社阪急交通社（以下「阪急交通社」という）が催行する国内旅行に添乗員として派遣されていた被控訴人が、平成19年3月から平成20年1月までの添乗業務（以下「本件添乗業務」という）につき、未払いの時間外割増賃金および深夜割増賃金があると主張して、控訴人に対し、労働基準法（以下「労基法」という）37条に基づき同割増賃金および付加金について請求した事件である。これに対し、阪急トラベルサポートは、本件添乗業務が労基法38条の2の事業場外みなし労働時間制が適用されるとして争ったが、本判決では、本件添乗業務についてみなし労働時間制の適用を否定し、時間外割増賃金の支払いおよび付加金の請求を認めた。

2 事業場外みなし労働時間制

(1) 事業場外みなし労働時間制とは

事業場外みなし労働時間制とは、「労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いとき」に、所定労働時間または当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす制度である（労基法38条の2）。

(2) 事業場外みなし労働時間制の適用要件

そうすると、いかなる場合にこの事業場外みなし労働時間制が適用できるか、特に「労働時間を算定し難いとき」とはどのような場合かが問題となる。

この点、解釈例規においては、事業場外みなし労働時間制の対象となるのは、「事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務」とされ、次の場合のように、事業場外で業務に従事する場合にあっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はないとされている。

る（昭63.1.1 基発1、婦発1）。

- ①何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ②事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合

3 本件のポイント

(1) 「労働時間を算定し難いとき」とは

本判決では、「事業場外みなし労働時間制は、使用者の指揮監督の及ばない事業場外労働については使用者の労働時間の把握が困難であり、実労働時間の算定に支障が生ずるという問題に対処し、労基法の労働時間規制における実績原則の下で、実際の労働時間にできるだけ近づけた便宜的な算定方法を定めるものであり、その限りで労基法上使用者に課されている労働時間の把握・算定義務を免除するものということができる。」とする。

そして、使用者は、雇用契約上従業員を自らの指揮命令の下に就労させることができ、かつ、労基法上時間外労働に対する割増賃金支払い義務を負う地位にあるのであるから、就労場所が事業場外であっても、原則として、従業員の労働時間を把握する義務があるのであり、労基法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」とは、就労実態等の具体的事情を踏まえ、社会通念に従い、客観的にみて労働時間を把握することが困難であり、使用者の具体的な指揮監督が及ばないと評価される場合をいうものと解すべきとした。

(2) 具体的事情

その上で、添乗員は、阪急交通社からツアーに関するパンフレット、最終日程表、指示書等を受領するが、原則としてツアー行程を変更することは許されていないこと、阪急交通社から渡される指示書（最終日程表をより詳細なものとしたもの）は、行程に関する業務指示を記載した文書であると認められること、ツアー終了後、行程管理の状況を把握する目的のために添乗員が作成する添乗報告書においては、各行程の詳細な記載がされていること、添乗報告書の記載の信用性を疑わせる事情もないことなどから、「社会通念上、添乗業務は指示書による阪急交通社の指揮監督の下で行われるもので、控訴人は、阪急交通社の指示による行程を記録した添乗日報の記載を補充的に利用して、添乗員の労働時間を算定することが可能であると認められ、添乗業務は、その労働時間を算定し難い業務には当たらないと解するのが相当である」と判示した。

なお、自己申告（添乗日報）があれば労働時間の算定が可能であるとして労基法38条の2の適用が除外されるのであれば同条の存在意義はない、とする控訴人（阪急トラベルサポート）の主張に対しては、社会通念上、事業場外の業務遂行に使用者の指揮監督が及んでいる場合は、補充的に自己申告を利用して労働時間が算定されるときであっても、それだけで直ちに「労働時間を算定し難いとき」に当たると解することはできない、とした。

4 今後の展開

刊行物で判明している限り、事業場外みなし労働時間制をめぐる阪急トラベルサポートと添乗員との間の訴訟は本件を含めて3件が提起されており、本件の原審である阪急トラベルサポート（派遣添乗員・第1）事件（東京地裁 平22.5.11判決 労判1008号91ページ）ではみなし適用を否定する一

方、同第2事件（東京地裁 平22.7.2判決 労判1011号5ページ）および同第3事件（東京地裁 平22.9.29判決 労判1015号5ページ）ではみなし適用を認めるなど、1審の判断は分かれており、本件は一連の事件に関する初の高裁による判断として注目されていた。今後、他の控訴審判決の結果が待たれる。

【著者紹介】

荒井 太一 あらい たいち 森・濱田松本法律事務所 弁護士

日本および米国ニューヨーク州弁護士。森・濱田松本法律事務所。2000年司法試験合格、2002年慶應義塾大学法学部、09年米国バージニア大学ロースクール（修士課程）卒業。労働法・M&A・危機管理案件を主要業務とする。大手企業での勤務経験から人事労務の現場にも精通する。主な著書『震災法務Q&A 企業対応の実務』（金融財政事情研究会 2011年6月刊 共著）『新版新・労働法実務相談』（株式会社労務行政 2010年3月刊 共著）『M&Aの労務ガイドブック第2版』（中央経済社 2009年10月刊 共著）ほか多数。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名⁽¹⁾係属裁判所⁽²⁾法廷もしくは支部名⁽³⁾判決・決定言渡日⁽⁴⁾判決・決定の別⁽⁵⁾掲載誌名および通巻番号⁽⁶⁾

(例)小倉電話局事件⁽¹⁾最高裁⁽²⁾三小⁽³⁾昭43.3.12⁽⁴⁾判決⁽⁵⁾民集22巻3号⁽⁶⁾

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

※掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判タ:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:「労働経済判例速報」(日本経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)

禁無断転載

▲ [ページの先頭に戻る](#)