

～ Topics ～

## 事業場外みなし労働時間制のリスク

事業場外みなし労働時間制のリスクを裁判例をもとに、ご紹介したいと思います。

募集型の企画旅行における添乗員の業務につき、労働基準法 38 条の 2 第 1 項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たらないとされた事例です。

阪急トラベルサポート事件最高裁判決（平成 26 年 1 月 24 日最高裁判決）

募集型の企画旅行における添乗員の業務については、次の(1)、(2)など判示の事情の下では、労働基準法 38 条の 2 第 1 項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえない。

(1) 当該業務は、旅行日程がその日時や目的地等を明らかにして定められることによって、その内容があらかじめ具体的に確定されており、添乗員が自ら決定できる事項の範囲及びその決定に係る選択の幅は限られている。

(2) 当該業務について、上記企画旅行を主催する旅行業者は、添乗員との間で、あらかじめ定められた旅行日程に沿った旅程の管理等の業務を行うべきことを具体的に指示した上で、予定された旅行日程に途中で相応の変更を要する事態が生じた場合にはその時点で個別の指示をするものとされ、旅行日程の終了後は内容の正確性を確認し得る添乗日報によって業務の遂行の状況等につき詳細な報告を受けるものとされている。

実は事業場外みなし労働時間制は、過去の裁判で認められたことはほとんどないそうです。

この判決を機に、事業場外みなし労働時間制のリスクは高くなっていくと思います。

まず改めて認識しなければいけないのが、管理監督者の指揮・命令がある場合は、みなし労働時間制は適用されないことです。

そして労働基準法 38 条の 2 「通常必要とされる時間」を労使協定で設定する場合においても、労使でしっかり協議し、業務遂行に通常必要とされる労働時間は何時間なのか？実態に沿った時間を設定し、労使が納得した時間を締結することによってトラブルになる可能性はかなり低くなると思います。

この制度を導入している事業所様（特に営業職の方を雇用している場合）は、万が一労働紛争になったときのリスクを考慮し、少しずつでも労務管理を改善していったほうがいいかもしれません。



Legal Networks  
CORPORATION

社会保険労務士事務所リーガルネットワークス

〒160-0022 東京都新宿区新宿 1-36-12 サンカテリーナビル 6F

Tel:03-6328-2239

<http://www.kintaikanrikenkyujo.jp>

4 April 2014

～ 労務・税務スケジュール～

労務 4/1～4/30 3 月分の社会保険料の納付

税務 4/1～4/30 3 月分の源泉徴収所得税・  
特別徴収住民税の納付

労務 新入社員入社手続き