



## Vol.49

### ★就業規則は「諸刃の剣」(5)

#### 就業規則の運用が厳しく問われる

今回から、就業規則とその運用について述べたいと思います。就業規則に定めがあっても、就業規則に記載のある制度の運用に問題があれば、制度の適用自体が否定されてしまいます。

事業場外労働のみなし労働時間制とは、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、かつ、労働時間の算定が困難な場合には原則として所定労働時間だけ労働したものとみなす制度です。所定労働時間を超えて労働することが通常必要となる場合は、従業員代表との労使協定があれば、その協定に定める時間が当該業務の遂行に通常必要とされる時間とみなされます。

外回りの営業職員などによく適用される制度で、就業規則に定めがあることも多いかと思います。

日本の労基法は、実労働時間をカウントして賃金を計算することを原則としています。しかし、事業場外労働のみなし労働時間制が適用されれば、事業内労働がなければ（もしくは事業場内労働が事業場外労働と一体のものであれば）所定労働時間か、もしくは労使協定に定める時間のみが労働時間となり、労使協定に定める時間以外の割増賃金を支払う必要はありません（深夜分は除く）。事業場外労働のみなし労働時間制は使用者にとって非常に便利な制度です。

裁判所は、このような労働時間法制の中で例外といえる制度の運用については厳しい態度で臨みます。就業規則に事業場外労働のみなし労働時間制の定めがあっても、制度の運用に問題があれば制度の適用自体が否定されてしまいます。

国内ツアーの添乗員に事業場外労働のみなし労働時間制が適用されるか争われた事案があります（東京高裁平成23年9月14日判決）。

この事案では、添乗員は、基本的にはツアーの初日から終わりまでツアーに同行しました。つまり、使用者の立場からすれば、事業場外で、一人

でお客さまを引率して仕事をするため、使用者が正確な労働時間を算定することは難しく、まさしく事業場外労働のみなし労働時間制が適用されそうな事案です。

しかし、裁判所は、①事前に配布されるツアーノの指示書には、ツアーノの目安となる到着時刻、出発時刻、滞在時間などが記載されており、②かつ事後提出される日報によりツアーノの日程について詳細な記載がなされていることから、労働時間を算定したいとはいえないとして、事業場外労働のみなし労働時間制の適用を否定し、実労働時間を計算して未払い残業代を支払うように命じました。

使用者に非常に厳しい内容です。要するに、ある程度の使用者の事前の指示と従業員の事後報告があれば、事業場外労働のみなし労働時間制は適用されなくなってしまうのです。現在は、GPS付きのスマートフォンやグループウェアなどで労働時間を把握しようと思えば把握できる時代です。この判決に従えば、営業職員などに日程をすべて任せ、事後報告もさせないような場合しか事業場外労働のみなし労働時間制は適用されなくなってしまいます。世の中の事業場外労働のみなし労働時間制はほとんど適用が否定されてしまうのではないかと思います。

この件は、最高裁に上告され、同種の訴訟が他にも係属しているので、最終的にどのような結論になるのかはわからないのですが、裁判所の厳しい労働時間法制に対する本音が垣間見えたような気がします。

就業規則を定めるだけでは足りず、その運用にも常に気を付けなければなりません。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）  
TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982  
E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com