



Vol.74

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★裁判所の常識(6)

今回は、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）をご紹介します。

登録派遣型の旅行添乗員が、派遣元に対し、2つの海外添乗業務について未払い残業代を請求したという事案です（他に原告が異なる同種の事件がありますが、他の事件も最高裁で棄却され会社は敗訴しました）。

旅行添乗員派遣業界では、多くの場合、添乗員が事業場外で一日中、もしくは複数日にわたり顧客に付き添い添乗業務を行うため、労働時間が算定しがたいとして、事業場外みなし労働時間制（労働時間が算定しがたいため、一定の労働時間働いたとみなす制度）を適用していました。今回初めて、最高裁で事業場外みなし労働時間制を適用することの適法性が判断されました。

結論として、最高裁は、上記事案は労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」には該当せず、事業場外みなし労働時間制は適用できないと判断しました。そのため、会社は一審原告の旅行添乗員の方に対し、実労働時間に応じて未払い残業代を支払うことになりました。理由は①添乗業務は、ツアーの旅行日程に従うため、添乗員が自ら決定できる事項の範囲は限られていること、②旅行日程の変更が必要な場合は、携帯電話

などにより会社と連絡し、会社が具体的に旅行日程の変更を指示できること、③添乗員の日報とツアー参加者のアンケートにより正確に日程を確認できるためです。

本件の最高裁判例の内容は、事例分析を淡々に行い、「業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、本件会社と添乗員との間の業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等に鑑みると」との抽象的で短い一般論から結論を導き出しています。一般論がとても抽象的で短いため、この最高裁判決が及ぶ範囲については評価が分かれると思います。

例えば、旅行添乗員のような特殊な事案のみについて、事業場外みなし労働時間制の適用を否定したのであって、ある程度裁量のある一般の外回りの営業職に事業場外みなし労働時間制を適用することを否定したものではないから、実務に影響をあたえるものではないと考えることも可能です。

しかし、最高裁判例の裁判官に与える影響力は下級審裁判例と比べ物にならないほど大きく、最高裁以外の下級審の裁判官は、最高裁判例の背景、趣旨、文言を分析して、最高裁判例の趣旨を損ねないように判断します。場合によっては、最高裁判決は現場の裁判官を萎縮させることすらあります。事業場外みなし労働時間制は、実はこ

Labor-management.net News Vol.74

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士 向井蘭が解決！

れまでも裁判の世界では認められたことはほとんどありませんでした。しかし、「外回りの営業職には残業代はつかない」という都市伝説に近い考えが日本全体に浸透していたため、これまで裁判になることはほとんどありました。私も10年間労働事件に関与していますが、事業場外みなし労働時間制については、10年間でほんの数件しか関与したことがありません。しかし、今回の最高裁判決でパンドラの箱が開いたような感じを受けます。マクドナルド事件判決(平成20年1月28日判決、いわゆる名ばかり管理職判決)も、じわじわと浸透し、今や名ばかり管理職問題は残業代訴訟の定番の一つになってしまいました。

既に、事業場外みなし労働時間制を適用している場合、すぐに制度変更は難しいと思います。万が一紛争になった場合のリスクを考慮に入れながら、労務管理を行う必要があります。

具体的に言えば、営業職の方によっては、無駄と思えるような相手先に対する外回り、非効率なルートによる外回り、深夜に渡る外回りを頻繁に行う事例が見受けられます。このような事例であっても、裁判になれば、裁判所は会社を助けることはせず、事業場外みなし労働時間制が否定されれば、非効率なルート営業などでもすべて労働時間と認定する可能性は高いです。もちろん、長時間労働は健康被害をもたらす可能性が高いので、その点からも、会社が管理をしないとはいけません。なお、会社が管理をすればするほど、事業場外みなし労働時間制が否定さ

れる可能性が高くなるので悩ましいところですよ。

また、労働基準法38条の3で定める労使協定により「通常必要とされる時間」を設定した場合、「通常必要とされる時間」が10時間であり、所定労働時間が8時間であれば、その差の2時間分の割増賃金を支払うこととなります。通常所定労働日1日当たり2時間の割増賃金に相当する手当を支払うことが多いと思います。かりに、事業場外みなし労働時間制が否定されたとしても、この手当に相当する金額は割増賃金として控除される可能性はあります(ただし、最近の定額残業代に対する裁判所の姿勢からは、この手当の残業代としての性格を否定するかもしれません)。そのため、労使協定を定め「通常必要とされる時間」を設定し、その時間に対応する割増賃金を支払うことは、万が一紛争になった場合の一定のリスクヘッジにはなりません。

また、退職勧奨や解雇をした場合に、今後は事業場外みなし労働時間制を導入していても思いもかけない未払い残業代請求を受けることもありますので、事業場外みなし労働時間制を導入している場合は退職勧奨や解雇はより慎重に検討する必要があります。

お気軽にご相談下さい(10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982