

適正 労働時間管理

【第2部、資料編】

1. 大林ファシリテーズ事件における労働時間性の認定
・・・ P. 1
2. 阪急トラベルサポート（第2）事件、上告審判決文
・・・ P. 2
3. 時間外労働及び休日労働に関する労使協定書例
・・・ P. 8

平成26年 3月 5日

社会保険労務士法人 大野事務所

【大林ファシリティーズ（オークビルサービス）事件における労働時間性の認定】

	認定された労働時間	判 断 要 素
平日	7時から10時までに時間を不活動時間も含めて労働時間と認定。ただし、通院、犬の散歩時間については除く。	<ul style="list-style-type: none"> ・ マニュアルにおいて住民や外来者からの宅配物の受渡し等の要望が出される都度随時対応するよう記載されていた。 ・ 午前7時から午後10時までは、住民から対応を期待されており、事実上待機せざるを得ない状態に置かれていた。 ・ 使用者も当該対応の事実を定期的な業務報告により受けており、適宜業務について指示していたこともあることから当該事実を認識していた。
土曜日	7時から10時までの時間を労働時間と認定。ただし、 <u>1名のみが業務に従事していたと判断。</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平日と同様の勤務態様である ・ 1人体制で執務するよう明確に指示している ・ 1人で処理できないような業務量でなかった
日曜日 ・ 祝日	<u>実際に業務に従事した時間に限り</u> 、休日労働又は時間労働と認定。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理員室の照明の点消灯及びゴミ置き場の扉の開閉以外は義務づけられていない。 ・ 労働からの開放が保障されていたといえ、平日等との勤務状態と同視することはできない。

平成24年(受)第1475号 残業代等請求事件
平成26年1月24日 第二小法廷判決

主 文

本件上告を棄却する。

上告費用は上告人の負担とする。

理 由

上告代理人太田恒久ほかの上告受理申立て理由第2ないし第5について

1 本件は、上告人に雇用されて添乗員として旅行業を営む会社に派遣され、同会社が主催する募集型の企画旅行の添乗業務に従事していた被上告人が、上告人に対し、時間外割増賃金等の支払を求める事案である。上告人は、上記添乗業務については労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとして所定労働時間労働したものとみなされるなどと主張し、これを争っている。

2 原審の適法に確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。

(1) 上告人は、一般労働者派遣事業等を目的とする株式会社である。

被上告人は、株式会社A（以下「本件会社」という。）がその企画に係る海外旅行として主催する募集型の企画旅行（本件会社の定める旅行業約款においては、旅行業者が、あらかじめ、旅行の目的地及び日程、旅行者が提供を受けることができる運送又は宿泊のサービスの内容並びに旅行者が旅行業者に支払うべき旅行代金の額を定めた旅行に関する計画を作成し、これにより旅行者を募集して実施する旅行をいうものとされている。以下、個別の当該旅行を「ツアー」という。）ごとに、ツアーの実施期間を雇用期間と定めて上告人に雇用され、添乗員として本件会社に派遣されて、添乗業務に従事している。上告人が、被上告人を雇用するに当たり作

成している派遣社員就業条件明示書には、就業時間につき、原則として午前8時から午後8時までとするが、実際の始業時刻、終業時刻及び休憩時間については派遣先の定めによる旨の記載がある。

なお、上告人から本件会社に派遣されてその業務に従事している被上告人について、派遣先である本件会社は、就業日ごとの始業時刻、終業時刻等を記載した派遣先管理台帳を作成し、これらの事項を派遣元である上告人に通知する義務を負い（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（平成24年法律第27号による改正前の法律の題名は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）42条1項、3項）、上告人は、本件会社から上記の通知を受けて時間外労働の有無やその時間等を把握し、その対価である割増賃金を支払うこととなる。

(2) 本件会社が主催するツアーにおいては、ツアーに参加する旅行者（以下「ツアー参加者」という。）の募集に当たり作成されるパンフレット等が、本件会社とツアー参加者との間の契約内容等を定める書面であり、出発日の7日前頃にツアー参加者に送付される最終日程表が、その契約内容等を確定させるものである。最終日程表には、発着地、交通機関、スケジュール等の欄があり、ツアー中の各日について、最初の出発地、最終の到着地、観光地等（観光施設を含む。以下同じ。）の目的地、その間の運送機関及びそれらに係る出発時刻、到着時刻、所要時間等が記載されている。

また、本件会社の依頼を受けて現地手配を行う会社が英文で作成する添乗員用の行程表であるアイテナリーには、ホテル、レストラン、バス、ガイド等の手配の状況（手配の有無、現地ガイドとの待ち合わせ場所等）や手配の内容に係る予定時刻

が記載されている。

(3) 本件会社が主催するツアーにおける添乗員の業務（以下「本件添乗業務」という。）の内容は、おおむね次のとおりである。

ツアーの担当の割当てを受けた添乗員は、出発日の2日前に、上告人の事業所に出社して、パンフレット、最終日程表、アイテナリー等を受け取り、現地手配を行う会社の担当者との間で打合せを行うなどする。出発日当日には、ツアー参加者の空港集合時刻の1時間前までに空港に到着し、航空券等を受け取るなどした後、空港内の集合場所に行き、ツアー参加者の受付や出国手続及び搭乗手続の案内等を行い、現地に向かう航空機内においては搭乗後や到着前の時間帯を中心に案内等の業務を行った上、現地到着後はホテルへのチェックイン等を完了するまで手続の代行や案内等の業務を行う。現地においては、アイテナリーに沿って、原則として朝食時から観光等を経て夕食の終了まで、旅程の管理等の業務を行う。そして、帰国日においても、ホテルの出発前から航空機への搭乗までの間に手続の代行や案内等の業務を行うほか、航空機内でも搭乗後や到着前の時間帯を中心に案内等の業務を行った上、到着した空港においてツアー参加者が税関を通過するのを見届けるなどして添乗業務を終了し、帰国後3日以内に上告人の事業所に出社して報告を行うとともに、本件会社に赴いて添乗日報やツアー参加者から回収したアンケート等を提出する。

(4) 本件会社が作成した添乗員用のマニュアルには、おおむね、上記(3)のような内容の業務を行うべきことが記載されている。

また、本件会社は、添乗員に対し、国際電話用の携帯電話を貸与し、常にその電源を入れておくものとした上、添乗日報を作成し提出することも指示している。添

乗日報には、ツアー中の各日について、行程に沿って最初の出発地、運送機関の発着地、観光地等の目的地、最終の到着地及びそれらに係る出発時刻、到着時刻等を正確かつ詳細に記載し、各施設の状況や食事の内容等も記載するものとされており、添乗日報の記載内容は、添乗員の旅程の管理等の状況を具体的に把握することができるものとなっている。

(5) ツアーの催行時において、ツアー参加者の了承なく、パンフレットや最終日程表等に記載された旅行開始日や旅行終了日、観光地等の目的地、運送機関、宿泊施設等を変更することは、原則として、本件会社とツアー参加者との間の契約に係る旅行業約款に定められた旅程保証に反することとなり、本件会社からツアー参加者への変更補償金の支払が必要になるものとされている。そのため、添乗員は、そのような変更が生じないように旅程の管理をすることが義務付けられている。

他方、旅行の安全かつ円滑な実施を図るためやむを得ないときは、必要最小限の範囲において旅行日程を変更することがあり、添乗員の判断でその変更の業務を行うこともあるが、添乗員は、目的地や宿泊施設の変更等のようにツアー参加者との間で変更補償金の支払など契約上の問題が生じ得る変更や、ツアー参加者からのクレームの対象となるおそれのある変更が必要となったときは、本件会社の営業担当者宛てに報告して指示を受けることが求められている。

3 上記事実関係の下において、本件添乗業務につき、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」に当たるかどうかについて検討する。

本件添乗業務は、ツアーの旅行日程に従い、ツアー参加者に対する案内や必要な手続の代行などといったサービスを提供するものであるところ、ツアーの旅行日程は、本件会社とツアー参加者との間の契約内容としてその日時や目的地等を明らか

にして定められており、その旅行日程につき、添乗員は、変更補償金の支払など契約上の問題が生じ得る変更が起こらないように、また、それには至らない場合でも変更が必要最小限のものとなるように旅程の管理等を行うことが求められている。そうすると、本件添乗業務は、旅行日程が上記のとおり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、業務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ものといえることができる。

また、ツアーの開始前には、本件会社は、添乗員に対し、本件会社とツアー参加者との間の契約内容等を記載したパンフレットや最終日程表及びこれに沿った手配状況を示したアイテナリーにより具体的な目的地及びその場所において行うべき観光等の内容や手順等を示すとともに、添乗員用のマニュアルにより具体的な業務の内容を示し、これらに従った業務を行うことを命じている。そして、ツアーの実施中においても、本件会社は、添乗員に対し、携帯電話を所持して常時電源を入れておき、ツアー参加者との間で契約上の問題やクレームが生じ得る旅行日程の変更が必要となる場合には、本件会社に報告して指示を受けることを求めている。さらに、ツアーの終了後においては、本件会社は、添乗員に対し、前記のとおり旅程の管理等の状況を具体的に把握することができる添乗日報によって、業務の遂行の状況等の詳細かつ正確な報告を求めているところ、その報告の内容については、ツアー参加者のアンケートを参照することや関係者に問合せをすることによってその正確性を確認することができるものになっている。これらによれば、本件添乗業務について、本件会社は、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といえることができる。

以上のような業務の性質、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、本件添乗業務については、これに従事する添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く、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と解するのが相当である。

4 原審の判断は、以上と同旨をいうものとして是認することができる。論旨は採用することができない。

なお、その余の上告については、上告受理申立て理由が上告受理の決定において排除されたので、棄却することとする。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

(裁判長裁判官 小貫芳信 裁判官 千葉勝美 裁判官 鬼丸かおる 裁判官 山本庸幸)

時間外労働及び休日労働に関する労使協定書

〇〇株式会社（以下、「会社」という。）と従業員代表〇〇 〇〇は、労働基準法第36条第1項に基づき、法定労働時間を超える労働（以下「時間外労働」という。）及び法定休日の労働（以下「休日労働」という。）に関し、次のとおり協定する。

（時間外・休日労働を必要とする場合）

第1条 時間外・休日労働の必要のある具体的事由は、次のとおりとする。

- (1) 受注が集中し、法定労働時間内の勤務では処理が困難なとき
- (2) 臨時の受注や納期の変更等により必要があるとき
- (3) 決算期及び中間決算期等、季節的に業務が集中し法定労働時間内の勤務では処理が困難なとき
- (4) 月末、期末等、納品検査、棚卸、代金回収、経理事務等が繁忙なとき
- (5) 商品の研究、開発において期日内に完成させることが困難なとき
- (6) 休日に保守サービス作業、もしくは顧客先訪問が必要なとき
- (7) その他前各号に準ずる事由が生じたとき

（時間外労働及び休日労働を必要とする業務の種類及び従業員数）

第2条 時間外労働・休日労働を必要とする業務の種類及び従業員数は次のとおりとする。

- (1) 事務 : 5名
- (2) 営業 : 20名
- (3) 技術・開発 : 10名
- (4) 保守サポート : 10名
- (5) 販売 : 20名
- (6) 広告・宣伝 : 5名

（延長することのできる労働時間）

第3条 この協定によって延長することができる労働時間は、1日の労働時間が8時間、1週40時間を超えて延長する労働時間とし、次のとおりとする。

- (1) 第2条に定めるもののうち、事務及び保守サポートを除いたもの
 - ① 1日 : 6時間
 - ② 1カ月 : 45時間
 - ③ 1年 : 360時間
- (2) 事務
 - ① 1日 : 3時間
 - ② 1カ月 : 45時間
 - ③ 1年 : 360時間

(3) 保守サポート

- ① 1日 : 8時間
- ② 1カ月 : 45時間
- ③ 1年 : 360時間

2. 前項にかかわらず、小学校就業の始期に達するまでの子を養育する労働者および要介護状態にある家族を介護する労働者から申し出があった場合については、1カ月について24時間以内、1年間について150時間以内とし、その詳細は「育児・介護休業等に関する規程」による。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合には、この限りでない。

(休日労働日数)

第4条 会社が命ずる休日労働（1週1日の法定休日に限る。）は、1カ月につき2回までとし、この場合の始業時刻は9時、終業時刻は18時を原則とする。ただし、始業・終業時刻については、特別に会社が指定することがある。

(特別条項に関する事項)

第5条 会社は、次に定める特別の事情がある場合には、従業員代表に通告のうえ特別条項を発動し、第3条に定めた時間を超えて時間外労働を命ずることがある。

(1) 突発的な問い合わせや重大なクレームへの対処

(2) 生産ラインや管理システム等における緊急のトラブル等への対応

(3) 決算・人事考課等による一時的繁忙

(4) 予算達成のための一時的な営業活動の増大

(5) 納期の逼迫

(6) その他緊急な事由による業務への対応

2. 第3条に定めた時間を超えて延長することのできる時間（以下、「特別延長時間」という。）は、1カ月30時間、1年360時間までとする。なお、特別延長時間の適用は、本協定の有効期間中に6回までとする。

(延長することができる時間を超えた場合の割増賃金率)

第6条 延長時間が1カ月45時間を超えた場合または1年360時間を超えた場合の割増賃金率は25%とし、1ヶ月60時間を超えた場合の割増賃金率は50%とする。

(協定内容の届出)

第7条 本協定内容は、様式第9号の3（第17条関係）により、管轄の労働基準監督署に届け出るものとする。

(協定の有効期間及び起算日)

第8条 この協定を適用する起算日は平成26年4月1日とし、有効期間は、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの1年間とする。

平成26年 3月 5日

〇〇株式会社

代表取締役 〇〇 〇〇 ⑩

従業員代表 〇〇 〇〇 ⑩