

### みなし労働時間制を否定した裁判例

2014/1/25 付

日本経済新聞 朝刊

海外旅行の添乗員について、労働時間の算定が困難な場合に一定時間働いたとみなす「みなし労働時間制」を適用するのは不当として、派遣添乗員の女性が未払い残業代などの支払いを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁第2小法廷(小貫芳信裁判長)は24日、「労働時間算定が困難とはいえない」との判断を示した。

被告の阪急トラベルサポート(大阪市)側の上告を棄却。添乗員の女性の「みなし労働時間制」の適用を認めず、同社に約30万円の支払いを命じた二審・東京高裁判決が確定した。

最高裁は、みなし労働制が適用されるかどうかについて「業務の性質、内容や状況、指示や報告の方法などから判断すべきだ」と指摘。今回のケースでは、会社はあらかじめ旅程管理に関して具体的な指示をしており、ツアー中も国際電話用の携帯電話を貸与していたほか、終了後は日報で詳細な報告を受けていたことなどか

ら「労働時間の算定が困難とはいえない」と結論付けた。

阪急トラベルサポートは「主張が認められず、甚だ遺憾だ。判決内容を精査し対応する」としている。

-----  
労働基準法では、外出しているときの労働時間に関する規定があります。

外出しているとき、上司は労働時間を把握することが難しくなります。このようなとき、「みなし労働時間制」を導入すれば、所定労働時間労働したとと出来ます。

ここで問題になるのが、労働時間を把握することが本当に出来なかったのか、それともある程度は把握出来たかです。

この裁判では、旅程管理に関して具体的な指示があり、携帯電話もあったので、労働時間を算定することが出来るとしました。

その結果、残業代が発生したと認定し、30万円の支払いを命じました。

この事例では旅行会社の添乗員ですが、よく問題になるのが、営業職に対する適用です。

最近では営業職の場合、携帯電話を持ち歩いています。常時電話連絡することが可能であるため、みなし労働時間制を否定する例があります。

また業務日報を提出することで、労働時間を算定することが出来るという考え方もあります。

働いている以上その日の行動やどのような業務を行ったかの報告はされるものです。特に営業職の場合、どのような企業を訪問し、面談をしたか等報告を求めるのが一般的でしょう。

以上の2点からみると携帯電話の無い時代と違い「みなし労働時間制」を採用することは難しいように思います。

みなし労働時間制が否定されると未払い残業代が発生する可能性があります。

給与計算においてみなし労働時間制で残業代を支給していない企業では対応が必要だと思われます。