

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

事業場外みなし労働時間制の留意点

<適用を否定した最高裁判決>

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5

ヒロビル2F

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

Homepage：http://www.ys-office.co.jp

Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

外勤の営業社員等に対して、実際の労働時間ではなく、一定の労働時間働いたものとみなす「事業場外みなし労働時間制」(以下、みなし時間制)を採用している会社は少なくありません。このみなし時間制について、平成26年1月に海外旅行のツアー添乗員に対しての適用を否定する最高裁判決が出されました。今回は、その最高裁判決の内容を踏まえ、今後の実務で留意すべき点について解説します。

1. 事業場外みなし労働時間制とは

労働基準法では、労働者が業務の全部または一部を社外で従事し、会社の指揮監督が及ばないために労働時間の算定が困難である場合、その社外労働分について実時間ではなく、「特定の時間」働いたものとみなすことが認められています。これが事業場外みなし労働時間制です。

その特定の時間働いたものとみなす方法については、次の2種類があります。

① 所定労働時間働いたものとみなす方法

社外で働く時間が何時間に及んでも、所定労働時間(1日8時間等)働いたものとみなすという方法です。

② 通常必要とされる労働時間働いたものとみなす方法

社外で働く時間が所定労働時間を超えることが想定される場合には、その社外業務について「通常必要とされる労働時間」をみなし労働時間として設定することができます。この時間については、例えば「所定労働時間+1時間」のように労使間で実態に合わせて労使協定により設定します。

みなし時間制の適用の可否をめぐる裁判では、その社外勤務について、「本当に会社の指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難といえるかどうか」が問題となります。

2. 阪急トラベルサポート事件(最二小判 平 26.1.24)

<概要>

海外旅行のツアー添乗員として働いていた従業員が添乗員業務にはみなし時間制は適用されないとして法定労働時間を超える部分に対する割増賃金を請求した事案です。会社は労使協定で11時間のみなし労働を定めており、所定の日給の中に11時間-8時間=3時間分の割増賃金を含めて支払い済みと主張しました。1審では、みなし時間制の適用が認められたものの、2審ではその適用が否定され判断が分かれていました。

<最高裁の判決内容>

最高裁は次の点を挙げ、みなし時間制の適用を否定し、割増賃金等の支払いを命じました。

① 本件添乗業務の内容は行程表や指示書等により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範囲や選択の幅は限定されていた、② ツアー実施中は携帯電話を所持し常時電源を入れておくことが求められ、旅行日程の変更が必要な場合は、会社に報告して指示を

仰ぐ必要があった、③ さらにツアー終了後は添乗日報によって業務の遂行状況等につき詳細な報告を行っていた等の事実関係を踏まえ、添乗員の勤務状況を具体的に把握することは困難であったとは認めがたく、「労働時間を算定しがたいとき」には当たらないとして、みなし時間制の適用が否定されました。

3. 実務での留意点

(1) 事前の業務に関する具体的な指示の有無、内容

この裁判事例では旅行日程等が詳細に記載された指示書等の存在が重視され、海外の観光地にいるとはいえ、使用者による具体的な指揮監督が及んでいるとの結論に影響しました。外勤とはいえ、業務遂行に関する裁量権がほとんどなく、訪問の順番や時間等のスケジュールについてあらかじめ具体的な指定があり、グループウェア等で管理されている、といった場合は、みなし時間制が否定される可能性もあります。

(2) 携帯電話等のモバイル機器の使用

裁判事例でも添乗員に対して、「携帯電話を所持して常時電源を入れておくよう求められて、旅程管理上重要な問題が発生したときには、会社に報告し、個別の指示を受ける仕組み」が整っていたことが、指揮監督下にあったとの判断に影響しています。携帯電話を持って電源を入れているという点のみをもって直ちに会社の指揮監督が及んでいるとは判断されませんが、携帯電話を使って随時指示を受けながら業務に従事しているという場合は要注意といえます。

(3) 業務日報等による事後報告

業務日報等の報告資料の記載内容から詳細な業務遂行の状況や訪問先での所要時間等が確認できると、みなし労働時間制の前提となる「労働時間を算定し難い」という条件には当てはまらないと判断されることもあります。

みなし時間制を採用している場合には、従業員の勤務実態についてあらためて検証し、状況により定額残業代の支給等へ切り替えることも選択肢の1つといえます。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・ 定時決定(算定)に伴う社会保険料の変更(9月分より)
- ・ 厚生年金保険料率の変更(9月分より)

● コラム ●

最近、年金事務所の調査が増えています。先日も新潟の年金事務所でも調査対応を行ってきました。内容は社会保険未加入の企業に加入を促すものや、加入済みの企業に対してパートの加入もれや標準報酬の確認等を行うものです。今後、国税庁との連携やマイナンバー制の導入により、社会保険調査の厳格化が予想されます。新規採用も難しくなっている昨今、社会保険の適正加入が重要になっています。(山口)