

## 【テーマ】 事業場外みなし労働時間制の適用

＜事件の概要＞ Xは、派遣会社Y社から旅行会社A社に派遣され、海外旅行の添乗業務に従事していたが、Y社がこの業務は事業場外みなし労働時間制の適用対象であるとして時間外割増賃金の支払を拒んだため、その支払を求めて提訴した。

＜裁判所の判断＞ 本件業務の内容はあらかじめ具体的に確定されており、X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。A社はXに、ツアー開始前に日程表、マニュアル等を示し、それに従った業務を行うよう指示し、ツアー中はXの携帯電話の電源を常時入れておき、トラブル発生時にはA社の判断を仰ぐよう指示した。さらにツアー終了後は添乗日報により業務遂行の状況等の詳細かつ正確な報告を求めていた。このような業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、A社とX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、本件業務については、X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、事業場外みなし労働時間制の適用要件である「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないとして、Xの訴えを認めた（阪急トラベルサポート第2事件・最判平成26.1.24）。

### 【解説】

- 労働基準法では、労働時間の算定に当たっては、使用者に労働時間の把握・管理義務が課されていますが、その例外として、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で労働した場合において、労働時間を算定し難いときは、「事業場外みなし労働時間制」により、①所定労働時間、②業務を遂行するためには所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、その業務の遂行に通常必要とされる時間のいずれかを労働時間とみなすことができます（②の場合は、通常必要とされる労働時間を労使協定により定めることもできます。）。
- このみなし労働時間制の趣旨は、「労働者が事業場外で行う労働で、使用者の具体的な指揮監督が及ばないため、使用者による労働時間の把握が困難であり、実労働時間の算定が困難な場合に対処するために、実際の労働時間にできるだけ近づけた便宜的な算定方法を定めるものであり、その限りで使用者に課されている労働時間の把握・算定義務を免除する」こととされています（阪急トラベルサポート第1事件・東京高判平成23.9.14）。
- この制度が適用された場合には、実際の労働時間の長さに関係なく、所定労働時間又は通常必要とされる時間労働したものとみなされます。そのため、労働者が実際にはみなし時間を超えて労働したと主張しても、その主張に係る賃金等の請求は認められないこととなります。
- 一方、①携帯電話等で随時指示をしている場合、②訪問先や帰社時刻等について具体的な指示をしている場合、③労働時間の管理者が同行している場合など、使用者の指揮監督が及ぶ場合には、この制度は適用できないこととされています。使用者は、この制度を適用する場合には、これらのことを踏まえた上で、みなし労働時間を実労働時間に見合ったものとするなど、適正に運用していく必要があります。

### 【ポイント】

- 事業場外みなし労働時間制は、事業場外の労働において、使用者の指揮監督が及ばず、労働時間の把握が困難で、実労働時間を算定し難い場合にのみ適用できる。
- このため、携帯電話で随時指示をしている場合など、使用者の指揮監督が及ぶ場合には、この制度は適用できない。