

阪急トラベルサポート事件(東京高判平 23.9.14)

みなし労働時間制の適用可否をめぐる阪急トラベルサポートの3事件は、地裁での判断が分かれて注目されたが、高裁ではすべて適用を認めないとの判決となった。いずれも概ね従来の裁判所の判断に沿っており、その限りで順当なものと評価できようが、原告は「添乗業務の実態からかけ離れた判決で、到底承服し難い」として上告しているという。本稿では、本事件を材料に、主に使用者側の実務の立場からみた労働時間制度の課題について述べたい（以下、3つの事件について仔細に書き分けないことを了承されたい）。

さて、現実問題としては事業場外みなし制については「ほとんど使えない」というのが人事担当者の共通認識と言っているのではないかと思われる。「業務を行うグループの中に時間管理者が含まれる場合」や「無線やポケットベルにより随時使用者の指示を受ける場合」、「訪問先や帰社時刻などにつき具体的な指示を受けてその指示どおりに業務を行い、その後事業場に戻る場合」にはみなし制が適用されないとの通達は、もちろん無線やポケットベルを持参していれば、あるいは事業所に戻れば直ちに即座に対象外となるというわけではないが、しかしこれを厳格に適用されて疑義のないケースというのも今日なかなか考えにくい。立法当時に想定されていたような、営業所を出てからは使用者から連絡を取ることもできず、もっぱら労働者の裁量で飛び込み営業に従事するような外勤営業職といったたぐいの働き方は、現在では想定しにくくなっているのが実態であろう。本件についても、国内旅行に関する事件も上告されているが、原告の求人サイトをみると国内日帰り旅行についてはすでに「時給 950 円～（8時間以上・早朝深夜 法定割増有）」となっていて、みなし制の適用はやめているようだ（記載は平成 24 年 10 月 1 日現在）。

それでは海外旅行の場合はどうか。労働時間を管理者が現認できないことは明白ではあるが、いっぽうで旅行会社の営業パンフレットに記載されているような具体的な旅程を旅行添乗員が任意に変更できないことは明白なので、たとえば宿泊先を出発して次の宿泊先に到着するまでの時間とその前後の一定時間については「訪問先や帰社時刻などにつき具体的な指示を受けてその指示どおりに業務を行い、その後事業場に戻る場合」に該当しよう。

それ以外についてはどうか。東京高裁は添乗員が作成し報告することを求められている「添乗員が実際に行った旅程管理の状況について出発時刻、到着時刻等を詳細かつ正確に記載した添乗日報」を「補充的に用いる」ことによって「本件添乗業務についての添乗員の労働時間を把握するについて、その正確性と公正性を担保することが社会通念上困難であるとは認められない」と判示している。

とはいえ、つまるところ自己申告である添乗日報を補充的に用いることで正確性・公正性が担保できるとの議論には違和感がなくもない。これについて東京高裁は「添乗員の旅程管理については多くの現認者が存在するのであって、虚偽の記載をした場合が高く、また、阪急交通社において記載内容の合理性に疑問をもった場合…これらの者や施設に確認することも可能」として客観性を調達している。前段はともかく後段についてはやや無理がある感もあるが、概ね妥当と思われる。ただし、一般的に裁判所は自己申告にもとづく労働時間の把握について寛大な印象があるが、自己申告をすべて是とするのであれば、法のいう「労働時間が算定し難いとき」がそもそもありえないということになってしまう。いっぽうでは自己申告制にきわめて否定的ないわゆる「四・六通達」にもとづく行政指導を現に受けている実務家としては、本件についてはともかく一般論としては、こうした実態もふまえて「自己申告制による労働時間を算定できる場合であっても「労働時間を算定し難いとき」に該当する場合がある」とした東京地裁判決を支持したいのが率直な気持ちである。もちろん、労働者保護の観点からは過少申告に

厳格・過大申告に寛容なのはむしろ自然かもしれないが、少なくとも一貫性に欠ける感は残る。

労働時間の算定についても議論があるところだろう。主な論点を拾っていくと、まず航空機による移動の場合は出発空港出発時刻の1時間後から到着空港到着時刻の1時間前までは労基法上の労働時間ではないとされた（乗継空港のない場合）が、これについては大星ビル管理事件の最高裁判決（最一小判平 14.2.28）との関係から批判する意見もある。たしかに、機内においては場所的な拘束性があり、また顧客の求めに応じて実作業に従事する可能性もないではなく、使用者の指揮命令下におかれているとの考え方もあろう。しかし、東京高裁も指摘するとおり、旅行添乗員の場合は航空機に乗務する客室乗務員がツアー参加者についてもサービスを提供するという点でビル管理人とは大きく異なる。また、本件については出発後・到着前1時間が労働時間とされたが、一般論としても旅行添乗員から機内におけるサービス提供の内容および所要時間についての具体的な報告を都度求めることは現実的ではなく、同様のみなし労働時間類似の取り扱いを可能とすることが望まれよう。

鉄道・船舶による移動で就寝時間帯が含まれる場合については、「ツアー参加者が就寝している時間帯については…質問や要望がほとんどない状況にあると認められるから…添乗員に労働契約上の役務の提供として…義務付けがされていないと認められる」として、やはり出発時刻の1時間後から到着時刻の1時間前までは労基法上の労働時間ではないとした。これについても上記大星ビル管理事件との関係からの批判がありえようが、労働からの解放の実態をふまえて労働時間性を判断した互光建物管理事件（大阪地判平 17.3.11）のような裁判例もあり、本判決も同様と考えられる。

自由行動時間については、観光先や乗継空港においては労働時間であることに違和感はないが、終日自由行動日についてはやや疑問なしとはしない。たしかに、「ツアー参加者の行動を把握し、状況により適宜対応ができるようにしておくことが求められている」のではあるが、「ツアー参加者の行動を把握」については行き先や行動計画の概況を事前に提出してもらう程度以上の実体があるとは想像しにくい。「状況により適宜対応」が実態としてどうかによろうが、その頻度がさほど高くないのであれば、上記互光建物管理事件大阪地裁判決にならって「緊急事態へ対応する即応性をメリットとする管理方式であるが、…こうしたメリットは、添乗員が当該旅行に同行していることに伴う事実上の効果として期待されているにすぎない」と考えることもできよう。

もう一つの論点として、通達の「無線やポケットベルにより随時使用者の指示を受ける場合」をみてみよう。東京高裁はこれについて「添乗員は、大きなトラブル…参加者からのクレームの対象となりそうな変更が必要となったときには、派遣先である阪急交通社の営業担当者に報告し、指示を受けることが義務付けられ、携帯電話を所持し常時電源を入れておくよう求められているのであるから…阪急交通社が…報告を求め、個別の指示まで行うことができる仕組みが整えられている」と指摘し、他の事情とともに「本件添乗業務には阪急交通社の具体的な指揮監督が及んでいる」としている。

しかし、これはやや「携帯電話を貸与されている」という表面的な事実にとらわれすぎた形式的な判断ではなからうか。「大きなトラブル」や「参加者からのクレームの対象となりそうな変更が必要となった」場合において添乗員に報告を求めることは当然であり、携帯電話の貸与はそのための便宜をはかったに過ぎない（旅行先におけるツアー参加者との連絡のためにも携帯電話は必要であろう）。現実には東京地裁判決が認定したように本件において携帯電話で添乗員が具体的な指示を受けた事実はなかったし、他のツアーにおいても、こと海外旅行に関してはその費用を考えれば添乗員が携帯電話により「随時使用者の指示を受ける」ことは想定しにくい。

近年、在宅勤務は通勤時間の短縮やワーク・ライフ・バランス、さらには災害時の事業継続などの観点から注目され続けているが、その普及を妨げている大きな要因の一つが事業場外みなしの適用の難し

さであることは、実務家には共通認識ではないか。「携帯電話を貸与したらダメ」さらには「労働者が携帯電話を保有しているだけでダメ」といった危険性すら言われる中では、なかなか導入・拡大に踏み切れないのもやむを得まい。携帯電話はもはや生活必需品に近い地位を獲得しているし、その貸与は労働者にとっても大きなメリットであろう。現実に即した柔軟な運用を期待したいものである。