

## 添乗労働に関して「みなし労働時間」を適用する論拠

- 1、一部労働基準監督署の指摘によりますと、添乗員の添乗労働時間の管理が可能な理由として、旅行の日程表による時刻記載と添乗日報による実時間報告の存在を挙げています。  
しかしながら、日程表は旅行参加客のあくまで行動予定を記載したものであり、添乗員の添乗労働は旅程開始前及び添乗中も日程表に記載のある時間通りに労働している訳ではありません。例えば、運輸機関による移動時間中は、運行は運転士、サービスはガイド・車掌・乗務員などが行っており、添乗員の行う業務は、乗り込んだ際の人員の確認と今後の旅程の案内、到着間際の到着後の案内など、ごく限られた時間の労働を行っているのみです。旅行という商品の性質上、業務遂行のために運輸機関による移動が必要であり場所的な拘束を受けておりますが、移動時間の全てを労働時間（手待ち時間を含む）と捉えることは、添乗業務の実態とは乖離しています。  
又、旅行終了後に提出する添乗日報は基本的には日程表記載の旅程及び内容があらかじめ設定されたとおり進行したかを報告、確認する目的で作成されていて、添乗員の労働時間を示すものではありません。併せて添乗日報は当該添乗員の自己申告により作成されるものであり、使用者が指揮命令を前提に業務中にその過程を個々に確認できるものではありません。言わば営業担当者がセールスの日報を上げているのと同様の行為と思われる。
- 2、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置として、始業・終業時刻をタイムカードやICカード等により客観的な記録を基礎として確認する場合のほか、使用者が自ら現認することにより確認する、とありますが添乗業務は全て事業場外労働であり、旅行業法で定められた旅程管理業務に関する研修課程を修了した添乗員が、旅程を適正に管理し、都度発生する事態についての適切な対応を行っていくという業務の実態を考慮すると、ツアー毎の使用による時間管理は不可能と言えます。
- 3、旅行における行程は、各輸送機関、宿泊機関、食事、観光見学箇所等の組み立てにより成立しているものであり、天変地異、交通の乱れ、各機関特有の事情発生等により添乗中に変更が生じることは決して珍しいことではなく、発生した変更に対する確に代替手段を手配することも添乗員の役目です。国内、海外、旅行形態を問わず不測の事態発生は大小含めると旅行においては十分起こりうることであり、添乗員の労働時間もそれらの事態により大きく変る可能性を有しています。添乗中にその都度派遣先である旅行会社への確認、指示を受領することは物理的に困難な状態が多々あり、旅程管理者である添乗員の自主的判断で適切な対応をとることが基本となります。これを厳格に時間管理しようとするれば添乗業務というサービスの円滑な遂行に支障をきたすことも考えられます。

4、労働基準法第38条の2第1項に「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定しがたいときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、命令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。」と規定されています。

昨今はツアーの内容も多様化しており、添乗業務そのものの労働形態や実際の労働時間が一律とはなっていません。

その状況下では、あくまでも業務経験を持つ労働者と事業主が合意の上で、業界全体がみなし労働を適用してきたものであり、上述の実態を踏まえ長期間継続されてきた旅行業界の慣行であります。

\* 上記事由により、典型的な事業場外労働であり、現行労働基準法に定めるみなし労働時間制を適用することが相応しいと史料いたします。

また、みなし労働時間を何時間とみなすか、ということについては、典型的なツアーの日程表のサンプルを抽出し、各ツアーにおける添乗員の労働時間を検証したところ、各社の就業規則に定める所定労働時間内の就労以外に、国内日帰り旅行の一部には必ずしも所定労働時間に収まらないものも抽出されたため、今後、各社がそれぞれの催行する旅行形態を十分に勘案し、みなし労働時間のみなし方を定めることにする、という結論に達しました。

### サービス連合の補足説明

サービス連合が主張する「みなし労働時間」は、長時間労働や残業代ゼロを合法化することでも、長い時間働いても、一律的に8時間なりの所定労働時間働いたことにするということでもありません。各旅行会社が催行する旅行形態別の実態に合わせた「みなし労働時間」の設定です(みなし時間を何時間とみなすかは旅行形態別の実態に合わせて決めるべきとの考えです)。加えて「みなし労働」だからといって時間外が発生しないということは全くありません。現状、各労働基準監督署の対応も異なる中、監督官庁である厚生労働省労働基準局に見解を出して頂きたいと考えています。

また、サービス連合としても「適正な労働時間のあり方」を強く求める事はもちろんですが、一方で、派遣添乗員を取り巻く諸課題は、こと労働時間に限ったことではなく『待遇改善』『業務改善』『環境改善』が三位一体となって総合的な処遇改善(当然賃金改善も含む)に取り組むことが、派遣添乗員の社会的地位向上に加え、働き甲斐やモチベーションアップ、将来のビジョンにつながるとともに、お客様に対しても、より質の高い旅の提供、すなわち付加価値や有用性にもつながると考えています。ここ数年、JATA・TCSA等の業界団体と積極的に協議を行ってきました。組織内でも、派遣添乗員の加盟組合はもちろんのこと、旅行会社やホテルの加盟組合に対しても派遣添乗員を取り巻く様々な課題に対して、業界全体の共通の課題と伝えてきました。派遣会社も旅行会社もそこに働く人も「対立軸」ではありません。大事なパートナーとして派遣会社にも旅行会社にも、そしてお客様にもきっちり現状や課題を理解させなければ本質的な解決になりません。私たちは信念をもって、派遣添乗員の「社会的地位の向上」と「処遇全般の改善」を求めています。