

## 派遣添乗員の処遇改善に関する統一对応

サービス連合では、低水準や過度な長時間労働、業務の複雑化などから多くの派遣添乗員が不満を抱えるなか、従来の取り組みに加え、派遣添乗員ネットワークや派遣添乗員の労働組合そして旅行会社の労働組合がひとつのテーブルで議論を行う添乗業務検討委員会を設置し、サービス連合の課題として取り組んできました。

今回、委員会での議論を経て、5月20日・21日に開催された第6回中央執行委員会で、派遣添乗員の処遇改善に関する統一对応を策定し、確認されました。

6月3日にTCSA（社団法人日本添乗サービス協会）へ、6月10日はJATA（社団法人日本旅行業協会）へ派遣添乗員への処遇改善に関する統一对応への協力要請をしました。

### これまでの経緯

派遣添乗員の労働時間管理については、2006年以降、労働基準監督署より是正にむけた指導や勧告を受けてきましたが、その内容は統一したのではなく、各労働基準監督署の判断に基づくものでした。そこで、サービス連合では、JATA・TCSAとの間で構成する「添乗員労働問題研究会」での議論経過を踏まえ、2007年2月「みなし労働時間」の適用を旨とした要望書を厚生労働省に提出するとともに、各労働基準監督署による判断ではなく、厚生労働省として早期に統一見解を示されるよう働きかけを重ねてきました。

しかし、厚生労働省は、「添乗業務全てを実時間管理とすることは不可能であるものの一律的にみなし労働を適用することは認められず、事例の都度適切に判断していく」との見解を表明するにとどまっております。この間も、一部の労働基準監督署からは労働実態に則した賃金が支払われていないとの判断の下、是正勧告が出されています。

一方、派遣添乗員の労働条件についても改善が不可欠であるといえます。低水準の賃金に加え増加の一途をたどる業務内容が、過度な長時間労働を招き、旅行原価の削減が添乗員の業務の複雑化に拍車を掛けることとなっています。このような労働実態を受け、JATA・ANTA・TCSA・国土交通省に対し『派遣添乗員の処遇全般に関わる改善要請書』を提出し、派遣添乗員の処遇改善に取り組んできましたが、前進が図られたとは言い難く、過酷な労働条件の下、多くの派遣添乗員が不満を抱え、退職の道を選択していくのが現状です。旅行業にとって派遣添乗員の存在は必要不可欠であり、派遣添乗員なくして旅行は成り立たないといっても過言ではありません。

そこで、サービス連合として「派遣添乗員の業務」と「添乗中の労働時間管理と日当の関係」についての諸課題を整理し、統一对応方針を策定していくため、また、添乗業務という特性は、派遣添乗員の問題にとどまらず旅行業に従事する全ての従業員の働き方に影響を及ぼす問題となるため、「添乗業務検討委員会」を設置し議論を重ねた結果、全加盟組合が統一して処遇改善に取り組むこととします。

## 添乗業務検討委員会の議論経過

### 1. 「添乗中の労働時間管理と日当の関係について」

添乗中の労働時間管理については、実時間管理が基本という考えを否定するつもりはありませんが、業務内容の明確化や労働時間の把握が極めて難しいなどの諸課題を総合的に判断した結果、一部みなし労働時間を適用することが相当であるとの結論に至りました。

みなし時間は、8時間や所定労働時間ではなく、標準旅行業約款で定めた業務提供時間やTCSAの調査、実態として多いということから12時間を基本とすることとしました。

従来より、派遣添乗員の対価は、一般事務派遣と比較して明らかに低水準であり、日当の改善は不可欠です。そこで、現行日当を8時間で割り基本時間給を算出し、3時間分を加算させ底上げをはかるとの結論に至りました。

また、12時間を超過した部分については、別途、時間外労働手当もしくは日当を支給することで、添乗中の長時間労働抑制や処遇改善を行っていくこととしました。

### 2. 「派遣添乗員の業務の明確化」

委員会では、社員添乗員とは切り分け、派遣添乗員の業務について、派遣添乗員ネットワークや派遣添乗員の加盟組合からの実態報告、旅行業法及び労働者派遣法から以下のとおり整理をしました。旅程管理業務を本来業務、旅程管理に付随する業務を付随業務とし、それ以外をその他の業務としました。付随業務やその他の業務については、付加手当の支給や業務そのものを行わないようにすることや、旅行会社社員の派遣添乗員への理解が十分ではないことが議論されました。

海外添乗業務については時差や長時間移動の問題・通訳やガイドなど業務の複雑化等の課題も多いことから、引き続き慎重に議論していくこととしました。

## 導き出した方向性と考え方

派遣添乗員の処遇改善は喫緊の課題であり、早急に対応をしなければなりません。一方で、業界全体の経営状況は芳しいものではないため、派遣添乗員の雇用を維持しながら、処遇を改善するために、優先順位をつけながら一步一步前進させてなくてはなりません。

まずは、日当について、とりわけ添乗経験の浅い派遣添乗員の日当が低水準であるため底上げをはかる必要があります。労働条件面では、長時間労働や過剰な付加業務を遂行してきたことから、不要不急な業務を慎むよう取り組んでいく必要があります。

また、旅行業にとって、派遣添乗員は欠かせない役割を担っていますが、このままの状態が続けば、派遣添乗員の減少に歯止めがかけられず旅行業界にとって大きな損失を招くことになりかねません。今後、派遣添乗員の処遇改善を行い、優秀な派遣添乗員の育成と魅力ある職業として人材確保を行っていくためには、旅行費用や企業業績にも大きく関わってくることから、業界全体で取り組まなければなりません。

## 取り組み基準

### 1. 日当改善

#### 【基本方針】

- ・ 時間給換算にあたっては、現行の日当を8時間で割り基本時間給を算出する。但し、本人手取り時給額が1000円を下回らないこととする。
- ・ 1日の労働時間は、12時間のみなし労働とし、その内訳は、基本労働時間を8時間、時間外労働3時間、休憩時間1時間とする。
- ・ 日当金額の決定は、基本時間給×8時間、基本時間給×時間外労働割増(25%)×3時間、よって基本時間給を11.75倍とすることを基本とする。
- ・ 12時間を超えた労働については、別途、規定の率を乗じ、時間外労働手当もしくは日当の支給を求めることとする。

#### 【統一基準】

- ・ すべての派遣添乗員を対象に、本人手取り日当の下限を以下の通り改定する。  
(1000円×8時間) + (1000円×1.25×3時間) = 11,750円
- ・ 時間給換算で1000円の確保ができない場合については、本人手取りが産業別最低保障賃金を下回らないこととします。産業別最低保障賃金の適用都道府県は、登録する派遣元事業所とする。  
なお、添乗員のランクで上位に位置づけられているものについても基本時間給換算により日当を決定することとし、可能な限り上積みを図ることとする。

### 2. 業務改善

労働基準法で定められた休憩時間を添乗中に確保するため、パンフレットへの記載や事前の顧客への案内等に関する改善要請を行うこととします。

打合せ・精算・対客電話については別途日当を支給することとする。

対客電話については、実施する連絡時間帯や連絡の取れない場合の対応など詳細を定め顧客に明示するよう要請を行うこととします。

顧客及び派遣添乗員の個人情報漏洩の防止措置を講じることとします。

その他の付随業務については、対価の支給をするか、業務に従事させない等の改善要請を行うこととします。

通信費や交通費等業務に関わる経費負担を、派遣添乗員個人が負わないよう派遣会社と協力し徹底するよう要請を行うこととします。

派遣添乗員の長時間労働を是正するための措置を要請することとします。

労働者派遣法に基づく基本精神の遵守徹底を要請することとします。