



添乗労働に係る環境改善について（ご依頼）

謹啓 時下ますますご隆盛のこととお慶び申し上げます。

平素は当協会事業につきましては格別のご理解を賜りますと共に、協会の会員会社が多大なるご支援を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、非正規社員の処遇が社会問題として取り上げられ始めてから久しくなりますが、当添乗サービス業界の取り組みは遅々として進まないまま今日に至っております。

厚生労働省労働基準局も相次ぐ各地方労基署からの指導・勧告報告を受け、現状に大いに問題有りと認識を持ち始めています。類似案件の申告が増え、「添乗労働は時間管理ができる」との勧告がこれ以上拡大する前に、「原則事業場外のみなし労働であるが、国内日帰り添乗と大会行事に関わる添乗は時間管理が可能である」との方向性を決め、昨年 6 月末に、JATA、サービス連合、TCSA 三者で厚生労働省に伝えました。

つきましては、目下企業に求められているコンプライアンス理念に鑑み、下記事項への真摯な対応をお願い申し上げます。

敬具

記

1、添乗労働の実時間管理について

JATA、サービス・ツーリズム産業労働組合連合会と共に確認合意した次の添乗 2 形態については、可及的速やかに実時間管理に基づく適正な派遣料金の支払いを実施願います。

（遅くとも平成 20 年 10 月 1 日出発分からは全ての該当ツアーに適用をいただきたい）

国内日帰り旅行

大会行事、イベント等の旅程管理を伴わない業務

2、添乗勤務中の添乗員の法定休憩時間の取得について

JATA 通達（日旅協 08 - 84 号；20 年 5 月 8 日付）にて既報のとおり、労働基準法の定めにより、添乗員がツアーに同行勤務中に休憩時間が取得できるように、貴社制定の添乗指示書等に具体的取得方法について明示願います。

尚、貴社募集パンフレット又は最終旅程表等への記載による旅行参加客への理解を求める件につきましても、徹底を願います。

3、添乗労働に関するコンプライアンスの徹底について

JATA 速報（19 年度第 88 号：19 年 10 月 24 日付）にて既報のとおり、添乗労働時間について時間管理を行うか、労働基準法に定める事業場外労働のみなし労働時間制を適用するか否かに拘らず、労働基準監督署の指導に基づき、次の点について順守することを確認いたしました。

つきましては、貴社におかれましても全ての添乗員同行ツアーにおいて再度徹底するようお願いいたします。

添乗中の深夜労働について、当概時間に添乗業務が発生した場合は、法定割増賃金又はそれに準じる別手当を支給する。

添乗に係る事前打合せ、終了後の精算業務については、一般的に事業場内労働であることから、派遣先旅行会社による時間管理を行った上で、適正な時間給対価を支給する。

尚、当該業務は派遣添乗員の就労日に当たることから、最低保証（概ね 2 時間）を設定する。

4、添乗員に関する安全管理配慮及び個人情報の保護について

業界が直面している課題として、バス走行中の急ブレーキによる添乗員の事故多発及び添乗員の個人情報提供による旅客からのストーカー行為等の発生が挙げられます。昨年秋に早急な改善策を講じていただくよう依頼いたしましたが、未だ一部の旅行において是正が為されていない事例があることから、改めて改善への取り組み願います。

添乗員に対する安全管理の配慮

国内外を問わず、添乗員に対してシートベルトが着用できる正シートの割り当てを行うと共に、走行中移動して、販売、集金等をせざるを得ないような過度の物品販売及び試供品の携行等の自粛（平成 20 年 6 月 1 日から施行の改正道路交通法にて大型バス走行中は全員シートベルト着用義務化）

旅行参加客及び添乗員自身の個人情報保護

添乗員に携行を指示する旅行参加客の情報類は、当概旅行に必要最小限に留め、紛失・漏洩等への防止策を講じると共に、添乗員自身の個人情報についても旅行参加客に公開することなく、保護に関しては予め派遣先、派遣元間で取り決めを明示した契約書又は覚書を交わす。

添付書類

- 1) JATA 通達（日旅協 08 - 84 号：平成 20 年 5 月 8 日付）
- 2) JATA 速報（19 年度第 88 号：平成 19 年 10 月 24 日付）
- 3) 添乗労働実時間管理のための「実施要領」（別紙 ）
- 4) 添乗労働実時間管理のための「TCSA ルール」（別紙 ）

以上



「添乗員の勤務中の休憩時間取得」に関してお客様へ理解を求めることについて

日旅協第08-84
平成20年5月8日

JATA会員
株式会社〇〇〇〇 代表者 殿

(社)日本旅行業協会
理事・事務局長 奥山 隆哉

■「添乗員の勤務中の休憩時間取得」に関してお客様へ理解を求めることについて

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。平素より当協会事業につきましては、格別のご高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、当協会旅行業経営委員会にありませす添乗員問題検討部会(以下、「部会」と略す)においては、添乗業務に関わる労務上の課題として、

- (1) 労働基準法及び労働者派遣法等、諸法規に関わる問題
- (2) 適正な労務対応基準の明確化が必要な問題

等を取り上げ、その適正な対応のあり方と課題解決の方法、方向性について検討を重ねて参りました。

上記(2)の問題の一つ、「添乗中の休憩時間」について、「部会」において以下に記す結論に達しました。すなわち、

労働基準法は、労働者に休憩時間を与えることを義務付けている。

しかし、殆どの添乗は使用者側管理責任者が同行することは無く、管理責任者が現場において添乗員を実務から解放し、休憩を取らせることはできない。

そこで、添乗員の休憩取得については、直接管理が困難であるという事情を踏まえた、使用者としての最大限の取組みが必要であり、まずは、「お客様のご理解」を得るための文言を、添乗員付き旅行に関する全ての募集パンフレット若しくは最終旅程表等に掲載するよう、会員の皆様へ依頼する。

以下がその文案(例)です。

お客様各位：

添乗員は旅程管理に万全を尽くすため、お客様と同行させていただきます。なお、労働基準法の定めからも勤務中、一定の休憩時間を適宜取得させることが必要ですので、お客様各位のご理解とご高配をお願い申し上げます。

つきましては、出来るだけ速やかに(遅くとも2008年中には)募集パンフレットもしくは最終旅程表等への掲載を実施いただきたく、会員の皆様の特段のご

配慮をお願い申し上げます次第であります。

敬 具

追 伸:

上記(1)に関連し、添乗員派遣会社及び派遣先旅行会社は、各労働基準監督署から、添乗員派遣会社から添乗員に条件明示し、両者間における契約を締結する文書である「派遣労働者雇入通知書兼就業条件明示書」、及び、添乗員派遣元と派遣先旅行会社との間で交す「労働者派遣契約書」等の不備に関し指摘を受けております。

「部会」では、労働法専門家に監修いただき、二つの文書の雛型を作成しております。もちろん、当協会が公定したものではありませんが、貴社内での研究、検討のための参考資料として入手ご希望の場合は、

(社)日本旅行業協会 総合企画部 担当:池田、永由
kaiins@jata-net.or.jp TEL:03-3592-1271

までご連絡ください。

[このページのTOPへ](#) [インデックスへ](#)

Copyright (c) 2008 Japan Association of Travel Agents. All right reserved

JATA会員 代表者 殿

社団法人 日本旅行業協会
理事・事務局長 奥山 隆哉

添乗業務及びその関連業務に対する手当等の支払いについて

標記につきまして、昨今、添乗員の報酬・手当のあり方について、派遣添乗員が待遇改善を求めて労働基準監督署に訴えを起し、当該各社が署より指導や是正勧告を受けるといった事例が複数発生し、問題がさらに拡大する傾向にあります。

このような状況は、我々旅行業界の社会性とコンプライアンス理念に鑑み決して看過すべきものではなく、当協会といたしましても、下記のとおり会員各社の理解としかるべき対応を、改めてお願いするものであります。

記

1. JATAにおける添乗員問題に対するこれまでの取組み経緯

当協会では、平成18年9月以降から各地で発生した労働基準監督署からの指導・勧告等の動きを踏まえ、添乗員問題検討部会において「添乗員の労働時間とその対価等」に関する検討を重ね、添乗派遣会社の団体である（社）日本添乗サービス協会、サービス・ツーリズム産業労働組合連合会とも協議のうえ、平成19年2月2日、「添乗員の添乗中の添乗労働時間管理に関する考え方」に関する三団体連名での正式見解を意見書として厚生労働省・労働基準局に提出しました。

三団体見解は、添乗労働は事業場外労働であり労基法第38条に定める「みなし労働」適用業務と認識しており、実時間管理可能な労働との位置づけは困難である、という趣旨です。

三団体は、この見解をもって厚生労働省の理解を得て、異なる認識を基にする各地労基署の指導・勧告への対応のあり方を方向づけるとともに、改めて添乗労働とその対価についての考え方を論理的に整理し、改善すべきはそれを行い、今後の業界の健全な発展を図るべきと考えています。

なお三団体見解提出以降、厚生労働省からは、旅行形態別に時間管理が可能な添乗業務を検討、報告するようにとの指示があり、三団体ではそれ以降の議論、検討を踏まえ、6月末に「日帰り添乗」、及び日々完結する「大会行事の添乗」を時間管理可能な添乗業務とし

て厚生労働省に対して考え方を報告いたしました。

現時点において未だ厚生労働省の回答はありませんが、当協会は現在あらためて「日帰り添乗」と「大会行事の添乗」の具体的時間管理手法などを添乗員問題検討部会にて取りまとめているところです。その検討結果をもって厚生労働省に再度説明を行うことにしております。

2. 今後の対応

会員各社では上記のJATAにおける取組み経緯を踏まえ、厚生労働省の正式見解の発出によって一連の課題の総合的対応方針が定まることを期待し、具体的対応を暫時保留する傾向にあったかと思われまます。

しかしながら、今回のような事例が続発することは、旅行業界の社会的地位の向上を目指す観点からも好ましいことではないと思われまます。したがって、会員各社におかれましては、派遣添乗員の待遇改善について、現状を十分点検し、改めて真摯な検討が必要と考えまます。

なお、派遣添乗員の添乗労働が「みなし労働」であったとしても、現行労働基準法の適用については、(1)添乗中の深夜及び早朝における勤務の対価、(2)添乗にかかわる、事前打ち合わせ・経費清算のための勤務の対価、(3)その他、添乗にかかわる勤務で、添乗日当及び上記(1)(2)によって対価が支払われていない勤務の対価を、支払うことは当然のこととして取扱われていまますので、会員各社におかれては十分ご留意いただきたい。

参考となる資料を添付していまますので、ご参照ください。

以上

実 施 要 領

1 添乗労働実時間管理実施旅行形態

1) 国内日帰り旅行全般

別紙 2 「添乗労働実時間算定ルール」に基づき、派遣先旅行会社において時間管理をしていただきます。具体的なチェックシステム（業務終了報告書等）につきましては、別途打合せをさせていただきます。

2) 大会行事、イベントなどの旅程管理を伴わない業務

添乗派遣の категория と捉えず、一般事務派遣と同様の扱いとさせていただきます。

2 実時間管理開始期日

可及的速やかに実施することとする。（遅くとも平成 20 年 10 月 1 日出発分からは全て適用）

3 実施方

1) 当概ツアーに派遣された添乗員が、「添乗労働実時間算定ルール」に基づき実際に添乗中に稼動した実時間を所定の添乗業務終了報告書に記入し、添乗精算時に派遣先旅行会社及び派遣元に提出する。

2) 派遣先旅行会社は、提出された報告書の内容に誤りが無いかチェックをし、記載内容確認後捺印し、派遣会社に返却する。

3) 派遣元は、返却された報告書に基づき、添乗労働実時間に所定の添乗派遣時間料金を乗じて総額を派遣先に請求する。

4) 適用する時間給については、派遣料金の世間相場を見極めて派遣先、派遣元の当事者間において協議の上決定するが、添乗員本人に支給する時間給は、首都圏においては 1,000 円を下回らないこととする。更に恒常的に長時間労働となる旅程については、今後可能な限り短縮化を検討する。

5) その他については、派遣先、派遣元の個々の契約内容に準じる。

添乗労働実時間管理のための TCSA ルール

* 派遣先旅行会社より終業時間について特別な指揮命令が無い場合は、次の通り規定する。

国内日帰り旅行

1、起算時間

出発時間、利用交通機関に拘らず、最初の出発地における旅行客集合時間の 30 分前を添乗労働起算時間とする。

2、移動時間

旅行客帯同の交通機関又は徒歩による移動時間は全て添乗労働時間に参入する。

3、観光、視察等の同行時間

全て添乗労働時間に参入する。

4、待機時間

自由行動、会議等の添乗中の待機時間は、確認連絡事項なども伴うことから「手待ち労働時間」と位置づけ、全て添乗労働時間に参入する。

5、終了時間

最終帰着場所到着の後、旅行客解散時間後の 15 分後とする。

* したがって、国内日帰り旅行の添乗については、特別の事情が無い限り、出発時の旅行客集合時間 30 分前から、最終帰着地旅行客解散時間 15 分後までの全てが添乗労働時間となる。

法定の休憩時間については、当面昼食時間、旅行客トイレ休憩時間等を合算して 1 時間取得したものとみなすが、旅行参加客に対して添乗中の法定休憩時間の取得についての啓蒙を図っていく。

国内大会行事・イベント等の旅程管理を伴わない業務

添乗労働との解釈でなく、一般事務派遣と同様の取扱とする。

派遣先旅行会社、イベント実施団体等から命ぜられた始業時間、終了時間に基づき、所定の休憩時間を取得の上、実際に労働した時間に対して契約で定められた派遣時間給を請求する。

* 上記 及び のいずれの場合でも、深夜・早朝労働業務が発生した場合は、個々の派遣先旅行会社と取り決めを行った条件に基づき、深夜労働割増賃金(別手当)を請求する。

以上