

出張に関わる労働時間等の 取り扱いについて



出張に関わる労働時間の取り扱いについて、教えてください。



出張は移動や滞在を伴うため、労働時間に関しては判断の難しいケースが多く見られます。以下で、出張の場面ごとに順を追って解説します。

1. 出張中の労働時間の算定

「出張であれば、実際の労働時間管理によらず所定労働時間とするみなし労働時間が適用できるか」との質問をよくお受けします。

出張中の労働時間については、事業場外で業務に従事した場合として、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間の算定が難しい場合には、次の(1)あるいは(2)をもって労働時間とする事業場外みなし労働時間制を適用することができます。

(1)原則として所定労働時間、労働したものとみなす

働したものとみなす

(2)出張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される場合には、労使協定を締結することで当該業務の遂行に通常必要とされる時間(労使協定で定める時間、例えば9時間など)労働したものとみなす

(1)を選択する場合には、就業規則等で「出張において労働時間の算定が困難な場合は、別段の指示がない限り所定労働時間労働したものとみなす」などと規定しておきます。

ただし、事業場外のみなし労働時間制を適用する前提として、出張が研修等を目的としたもの等で労働時間の管理が可能な場合には適用されず、かような場合には実際の労働時間管理が必要となるので留意してください。

2. 休日が絡む出張について

出張用務により、前日の休日

に出発した場合、その旅行が物品等の運搬等を目的としたり、あるいは持参物品の監視等について特別に指示されている場合には休日労働となりますが、そうではなく単に出張先まで移動する場合には、休日労働として取り扱わなくても差し支えない(昭23・3・17基発第461号、昭33・2・13基発第90号)とする行政解釈があります。

出張先において必要な書類、用具等を携行する程度の場合は、特別の指示がない限り休日労働として取り扱う必要はないといえます。

休日の日に出発し、当日中に現地に到着したり、休日前に現地を出発したが休日に帰着した場合については、「出張の際の往復に要する時間は、労働者が日常の出勤に費やす時間と同一性質であると考えられるから、右所要時間は労働時間に算入されず、したがってまた時間外労働の問題は起こり得ないと解するのが相当である」とする判例があります。

ただし、会社が出張にあたり休日に「社用車の運転」や「工具の運搬」という具体的な業務命令が自由な利用を上回ると判断されると、労働時間となります。

鈴木義一

飯田橋労務管理事務所
(商工研相談業務委嘱先)
特定社会保険労務士

3. 出張の際の往復時間

出張先までの往復に要する時間は、労働時間となるのでしょうか。

出張先までの旅行時間は、セールス、配送業務などの通常業務遂行のための移動時間とは性質が異なると考えられますので、具体的な労働義務がなく、単なる旅行としてその間の活動が自由であれば、往復の時間の長短にかかわらず、その限りにおいて労働時間ではないといえます。ただし、出張が自由に持ち場を離れることができず、問題が生じた場合、制裁等の不利益な取

り扱いがされるなど、使用者の指揮監督のもとにある時間とされる労働時間となる可能性があります。

出張先から会社に戻る場合の時間については、その理由によって扱いが異なってきます。残業処理で帰社して書類を置くため戻すよう指示があったり、その書類が大変重要なので管理、運搬すること自体が目的であるような場合には、その時間は労働時間とされます。

一方、特に指示があったわけでもなく、必要がないのに個人的な事情により会社に寄った場合には、出張先で勤務を終わらせた時間までが労働時間となります。

4. 自己申告による深夜、休日労働の取り扱い

出張中は事業場外みなし労働時間制をとった場合でも、休日、深夜の労働時間については、休憩、深夜業、休日に関する労働基準法の規定は適用されることになり、みなし労働時間制の対象とはなりません。深夜時間帯に勤務することが確実な場合に

は、深夜労働となり深夜割増賃金の支払いが必要となります。

自己申告等であったとしても実際に深夜労働が行われた場合には、割増賃金の支給義務が生じるようになります。このためたとえ出張中の勤務であっても深夜(あるいは休日労働も同じ)の労働時間について何らかの形で把握、管理することが求められます。

深夜あるいは休日の労働時間について自己申告を認めないのであれば、就業規則や出張に関する規程において「出張勤務中の休日、深夜労働については、会社が事前に指示する場合以外は原則禁止とする」などの規定をしておくことが考えられます。事前指示ができない場合も想定されますので、例外的な措置として、事後承認による申告を認める等とした規定を設けておくことも必要かと思えます。

5. 出張業務終了後の移動時間

業務が終了し、そこから帰宅した時間は、終業時刻後であったとしても出張中の往復時間と考えられますので、日常の出勤

に費やす時間と同一の性質であり、労働時間として算入する必要はないといえますが、出張に際し管理者が同行している場合や、出張先で管理者の指示を仰いでいる場合には、使用者の指揮監督下にある時間として時間外労働とされ、次のようなケースでは移動自体が業務と見なされ残業に含まれる可能性があります。

- (1) 配達業務や警備業務など、移動そのものが仕事である場合
- (2) 会社の指示で、重要な物品や機材を運搬している場合
- (3) 移動中に具体的な業務を指示された場合
- (4) 会社から指示があり、移動中にPCで資料作成、打ち合わせを行うなどした場合
- (5) 迅速な対応が求められる業務指示があり、それに対応せざるを得ない状況
- (6) 上司と同行し、移動中に業務上の打ち合わせを行う場合

以上によると、出張中の移動時間が労働時間となるかどうかは、その拘束性や日常の勤務と同様の労働密度を有するか否か等について、実態に即した具体

的な諸事情を考慮して判断する必要があります。

6. 出張時の災害補償

最後に、出張による用務先への往復時間は災害補償の対象となるのかについて解説します。

出張で用務先への往復時間は、業務に従事している労働時間ではないとしても私的行動中ではないければ、業務災害の補償対象として認められる可能性が高いといえます。

出張は、一般に事業主の包括的または個別的な命令により、特定の目的を果たすため、通常の勤務地を離れて用務地に赴いてから、用務を果たして戻るまでの一連の過程といえます。このことから、その用務の成否や遂行方法などについて、包括的に事業主が責任を負っており、出張過程の全般について事業主の支配下にある「業務行為」とみることができるとされ、出張による用務先への往復時間についても、積極的な私的行動による災害を除いて、業務起因性があるとして業務災害と認められる可能性があります。

