

相談室 **Q** & **A**

人事管理関係

Q 交通機関の乱れにより日帰り予定の出張先で宿泊した社員の宿泊代や取得予定の年休への配慮は必要か

日帰り出張先の社員から、大規模なシステム障害により交通機関が大幅に乱れ、当日中に帰宅できなくなったとの連絡がありました。翌朝には復旧し、午前中には帰宅できそうとのことですが、当人から出張規程に従って急ぎょ宿泊することになった宿泊代の支払いと、さらに翌日に取得予定だった年次有給休暇を午後半休に変更してほしいとの申し出がありました。このような場合、社員の要求どおりの対応が必要でしょうか。

(東京都 S社)

A 宿泊費は、事業に関連して生じた費用として使用者が負担すべき。年次有給休暇について、午後半休に変更する必要(義務)はないが、午前中の帰宅に要した時間の取り扱いとのバランスを考慮して、要求に応じるか否か検討することが望ましい

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 論点整理

ご質問では、日帰り出張の予定が、大規模なシステム障害で交通機関が大幅に乱れたことにより、当日中の帰宅ができなくなっています。

このような場合に、いつからいつまでが労働時間で、どこからが労働時間ではなくなるのでしょうか。加えて、宿泊せざるを得なくなったことによる翌日の状況についてもどのように考えるべきでしょうか。また、ご質問では、出張の翌日は年次有給休暇(以下、年休)取得予定であったとのことですが、その取り扱いも問題となります。

いくつかの論点が複雑に関連するので、一つずつ整理していく必要があります。論点としては、

①出張と労働時間の関係性、②年休取得日の取り扱いと休業手当の関係、③宿泊費の取り扱いが挙げられます。

2. 出張と労働時間の関係性

出張中の拘束時間は、①出張先へ行く時間、②

出張先で業務に従事している時間、③業務を終えて帰宅するための時間に分けることが可能です。

出張中の労働時間の管理方法は、事業場外労働のみなし労働時間制を採用していることが一般的と考えられますが、通常の労働時間制を採用していたとしても、労働時間に該当するのは、原則として②の時間のみとなります。上記のうち①および③については、通常の労働における通勤時間と同様に、労務提供という債務の履行に必要な準備行為または労務提供を終えた後の時間であり、移動中の業務に対する指揮命令を行ったなど特段の事情がない限りは、労働時間には該当しないと考えられます。

したがって、労働時間に該当するのは、出張時間のうち②の時間中に限られ、業務に従事するよう具体的な指揮命令を行っていない限りは、原則として①および③は労働時間に該当しません。

ご質問では、③について予定していたとおりにならず、宿泊を要することになったとのことですが

が、交通機関の乱れにより帰宅できなかった時間帯に対して、業務に従事するような具体的な指揮命令を行っていない限り、労働時間に該当することにはならないと考えられます。

3. 年休取得日の取り扱いと休業手当の関係

ご質問においては、出張の翌日は年休の取得を予定していたようです。本人の希望から推察するに、年休取得日は本来出張先からの帰宅に時間を要する予定ではなかったため、その部分については年休を使用しないでおきたいという趣旨のように思われます。この際、年休を取り消した午前中についても賃金の支給が維持される前提で考えているように思われます。

しかしながら、午前中について年休を使用しなかった場合に、法的にどのような取り扱いになるのかを検討しておく必要があるようです。

年休を使用しないということは、午前中は労働日ということになりますので、使用者の指揮監督に置かれることになり、就業場所や始業時刻などを遵守しなければならないことになります。特段、出張先での業務を命令していない限りは、始業時刻までに通常の就業場所に出勤できなかったときには、労務提供に関する債務不履行となり、賃金が発生しないこととなります。なお、出張先から帰宅する時間(③)はそもそも労働時間ではないので、単に帰宅する時間に充てた場合に、労働したという評価には至らず、使用者は労働者に対する賃金の支払い義務を負担しないと考えられます。

ただし、労働者が労務提供できない原因が、使用者の責に帰すべき事由に該当する場合には、労働基準法26条に定める休業手当として賃金の6割以上の範囲で支給する必要が生じる可能性があります。この点、今回、出勤ができなくなっているのは、前日の大規模なシステム障害という外部要因によるものであり、使用者として最大の注意を尽くしてなお避けることのできない事故であると考えられることから、同条が定める使用者の責に帰すべき事由と評価することはできず、休業手当

の支給を要する状況ともいえなさそうです。

したがって、労働者が午前中の時間帯について年休を取り消した場合、使用者は労働者に対して賃金の支払い義務は負担しないこととなりますし、使用者としては、支給される賃金を維持することと両立させつつ、午前中を取り消して、午後半休のみの取得へ変更することに応じる必要(義務)はないでしょう。

とはいえ、この結論が、従業員との関係において妥当な結論かという点には疑問が残ります。使用者にとって不可抗力で生じた事態ではありますが、それは労働者にとっても同様です。労働者が要求するとおりに午後半休の取得への変更に応じる必要はないという法的な整理はともかく、現実的な対応としては、今後のモチベーションの維持などの観点から、義務ではないとしても、午後半休に変更し、賃金控除を行わないという選択肢も検討する余地はあるでしょう。

4. 宿泊費の取り扱い

当初想定していなかった宿泊費の負担については、各社の出張旅費規程の内容にもよりますが、不可抗力により帰宅できなかった状況を想定した定めがない場合で検討してみましょう。

出張は使用者によって命令されており、出張先へ移動したことも指揮監督の結果といえます。出張先での業務は基本的に使用者の事業活動の一環であり、それにかかる費用については、使用者が負担すべき経費であると考えられます。労働基準法89条5号において、労働者に作業用品その他の負担をさせる定めをする場合には就業規則に定める必要があるとされています。この趣旨は、本来使用者が経費として負担すべき費用を労働者に転嫁するには、就業規則の定めを求めているものと考えられ、出張先で生じた宿泊費についても同様に考えることができます。したがって、就業規則において、出張に伴い生じた宿泊費を労働者が負担する旨の定めがない限りは、使用者が負担すべき費用という整理になると考えられます。