

Q 出張中の移動時間について、賃金を支払う必要がありますか

A 出張であっても上司が同行していたり、随時使用者の指示を受けながら労働しているなど労働時間の把握・管理が可能な場合は、実際に労働した時間に基づき労働時間を算定することになります。そして、その場合の所定労働時間内の移動時間は、当然労働時間と考えられます。

また、労働時間の把握が困難な場合であって事業場外のみなし労働時間制を適用している場合は、移動時間も含めて、みなし労働時間により取扱われることになります。

時間外や休日に出張用務地への移動時間について、行政解釈では「出張中の休日はその日に旅行する等の場合であっても、旅行中における物品の監視等別段の指示がある場合の外は休日労働として扱わなくても差し支えない」としています（昭 23.3.17 基発第 461 号、昭 33.2.13 基発第 90 号）ので、物品の監視などが必要なケースでは、移動時間を通常の労働時間と取り扱わなければなりません。

したがって、物品の監視などの必要がない休日の移動時間については、通常の賃金を支払う必要はありませんが、広い意味での労働（出張命令を受けている）に従事しているといえますので、例えば、就業規則などにおいて、休日や所定労働時間に出張先に移動した時間に対する賃金として日当を支給するなどの対処が望ましいといえます。

判例では、労働協約において海外出張時の時間外や休日の移動時間を就業時間として扱わない旨を定めていたケースで、この取り扱いに対し代償措置として出張手当が支払われていたことを考慮すると、移動時間を実労働時間として扱わないことに違法はないと判断したものがあります（横河電機事件 平 6.9.27 東京地裁判決）。