

## Q269. 休日に出張先へ移動するよう命じた場合、出張先への移動時間を労働時間として取り扱う必要がありますか。

休日に出張先へ移動するよう命じた場合、単なる出張先への移動であれば労働時間として取り扱う必要はありませんが、物品の監視・配送や人の引率を伴う等、移動自体が業務性を有している場合は、出張先への移動時間を労働時間として扱う必要があります。

解釈例規では「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取り扱わなくても差支えない。」（昭和23年3月17日基発461号，昭和33年2月13日基発90号）とされており、「企業においては、このような解釈によりつつ、出張手当や日当などで対処するのが普通である。」（菅野『労働法〔第10版〕』336頁）との考えが一般的です。

単なる出張先への移動であれば、通常通勤と同様、業務性がなく、使用者の指揮命令下に置かれているとは評価できませんので、労基法上の労働時間には該当しません。

他方、物品の監視・配送や人の引率を伴う等、出張先への移動自体が業務性を有している場合は、使用者の指揮命令下に置かれていると評価することができますので、出張先への移動時間を労働時間として扱う必要があります。

休日の出張先への移動時間が労働時間となる場合、法定休日の移動であれば休日労働になりますし、法定休日でない場合も労働時間が1日8時間、週40時間（特例措置対象事業場では週44時間）を超えている場合には、時間外労働時間になります。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎