

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
ウェブでは過去からの全2830問のQ&Aが
検索・閲覧可能。

労働時間関係

Q

交通機関の乱れにより、出張先までの移動にかなりの時間を要した場合、この時間は労働時間となるか

当社では出張先までの移動時間につき、前日泊を含めて労働時間とはしていません。先ごろ、悪天候により交通機関が大幅に乱れ、通常は適切なルートをとれば数時間で到着できる目的地まで2日を要する事態となりました。そのため出張先での業務もほとんどできない状況でしたが、不可抗力とはいえ長時間拘束する結果となったことを考慮すると、あくまで移動時間として通常どおり労働時間には含めない取り扱いで問題ないのか、疑問も残ります。法的および実務上どう考えるべきか、ご教示ください。
(大阪府 P社)

A

移動時間が天災事変によって長時間に及んだとしても、使用者の指揮監督下にないため労働時間に当たらないが、実務上は所定労働時間労働したものとみなすのが一般的

回答者 増田徳子 ますだ のりこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 労働基準法上の労働時間について

[1] 労働時間とは

労働基準法（以下、労基法）では労働時間に関する明確な定義づけがなされていませんが、厚生労働省労働基準局によれば、労働時間とは、使用者の指揮監督下に置かれている時間をいい、現実に精神または肉体を活動させている時間（実作業時間）のみならず、例えば、貨物取り扱いの事業場において、貨物の積み込み係が貨物自動車の到着を待機して身体を休めているような時間（手待ち時間）を合わせた時間であると解されています（厚生労働省労働基準局編『平成22年版 労働基準法・上』労働法コンメンタール③ [労務行政] 399ページ）。

後者の手待ち時間に類似するものとして労基法34条の「休憩時間」がありますが、この時間は、社内の安全や秩序を維持するために必要な制限を加える以外は、労働から解放され自由に利用することが保障されているため、労働時間には当たらないとされています。

また、「通勤時間」については、始業時刻までに

就業場所へ到着しなければならないという一定の拘束性を持つものの、具体的な業務に関する指揮監督下になく自由利用が保障されていますので、労働時間には当たらないと考えられています。

[2] 出張先への移動時間

移動時間について、休日労働に関する通達ではありますが、「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扱わなくても差支えない」（昭23. 3.17 基発461、昭33. 2.13 基発90）とあり、労働時間に当たらないとしています。

また、裁判例でも「労働者が日常の出勤に費やす時間と同一性質である」とし「労働時間に算入され」ないとするもの（日本工業検査事件 横浜地裁川崎支部 昭49. 1.26決定）や、「移動時間は労働拘束性の程度が低く、これが実勤務時間に当たると解するのは困難であることから、これらの条項から直ちに所定就業時間内における移動時間が時間外

