

相談室 Q&A

出張関係

Q

アルバイトに対し出張を命じることは可能か

当社では現在、業務上の必要性からアルバイトに出張を命じることを検討しています。しかし、雇用契約書では出張を命じることがある旨記載しておらず、出張旅費規程でもアルバイトについては触れていません。この場合、アルバイトに出張を命じることは可能でしょうか。また、可能な場合、出張旅費規程に定められている日当などを支払う必要はあるのでしょうか。

(大阪府 M社)

A

他の事業場へのお出張や通常業務に伴う程度のお出張であれば、雇用契約上の個別同意がなくても出張を命じることは可能。この場合、いわゆるパートタイム労働法が規定する「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当すれば、出張旅費規程に基づく日当などを支給しなければならない場合がある。なお、該当しない場合でも任意に支給することはできる

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 労務指揮権

いわゆる正社員であろうと、いわゆるアルバイトであろうと、労働契約法の定義によれば、使用者と労働者の関係は「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者が労働者に賃金を支払う」ことに集約され、このような法律関係を「労働契約」といいます(労働契約法2条)。

そして、この「労働契約」から、使用者、労働者それぞれの中心的な義務として、労働者側には労働義務が、使用者側には賃金支払い義務が発生することになります。

ここで、労働者側の義務である「労働義務」は、単に働くということのみならず、使用者による指揮命令に応じること、また、誠実に労働する義務などを当然に包含するものと考えられています

す(菅野和夫『労働法 第11版補正版』[弘文堂]149ページ等)。

そのため、労働者は労働契約の範囲内において、労働の内容、その実施方法、労働の場所等について使用者の指揮に従わなければなりませんし、これを使用者側からみれば、労働者に対し、必要な指示や命令を行うことができます。

このような権限を使用者側の「労務指揮権」といいます。

2. パートタイム労働法による定め

短時間労働者の名称には、アルバイト、パートタイマー等さまざまありますが、このような形態の労働者は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下、パートタイム労働法)によっ

て「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（中略）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者（短時間労働者）」（同法2条）と定義されており、合わせて、このような形態をとる労働者の適正な労働条件の確保や雇用管理が図られています。

特に、パートタイム労働法は、業務の内容が、いわゆる正社員等（ここでは同法が定義する「通常の労働者」を意味することとします）と同一であって、これまでの慣行上、転勤やその他の職務内容の変更や配置換え等の範囲が正社員等と同一と考えられるような「短時間労働者」については、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について差別的取り扱いをしてはならないと定められています（パートタイム労働法9条）。

ここで、「賃金」とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」と定義されています（労働基準法11条）。一般的に日当は、出張時の食費など社員が実際に要した費用の一部を補填するものとして支給され、労働に対する対価というより実費代償に当たる場合には賃金ではありませんが、ご質問の場合のように、日当といえども出張旅費規程により支給の基準が明確に定められ、使用者に支払い義務が生じる場合には、賃金に該当する可能性があります（昭36.5.16 35基収7006、「航空乗務員に乗務による疲労の防止・回復のために支給する乗務日当は、その性格から賃金に当たる」とした通達）。上記のパートタイム労働法によれば、出張の際に支給されることがある「日当」についても賃金に該当する場合には、正社員等とアルバイトの間で差別してはならないということになります。

3.ご質問の場合

ご質問の場合において、まず、アルバイトに出張を命じることが可能かどうかですが、労務指揮権の範囲内、すなわち、日常の業務に伴う出張、例えば、貴社の他の事業場へ出張程度であれば、労務指揮権の範囲内として採用時の雇用契約において明示していなくても指示命令をすることができると考えられます。

また、この場合において、貴社のお出張旅費規程にアルバイトへの適用について言及する規定がないのであれば、原則として日当を支給する法律上の義務はありません。

もっとも、当該アルバイトが、パートタイム労働法が規定する条件に符合する場合には、出張旅費規程が適用される正社員等と同様の取り扱いが必要になります。

なお、日当の支給義務がない場合であっても任意にアルバイトへ支給することはできますが、仮に、今回のみを特例とするのであれば、慣行化することがないように支給理由を文書化しておくべきでしょう。

【出張に関する相談室—関連記事】

- 妊婦の健康リスクが高いジカ熱流行地域へのお出張者を選定する際の留意点とは何か …第3910号 (16. 6.10)
- 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 …第3873号 (14. 9.12)
- 出張が多く不在がちな管理職に、在社日数や在社時間数を指示できるか …第3860号 (14. 1.10/ 1.24)
- 出張先への社用車での移動を労働時間としていない場合、移動中の事故は労災になるか …第3842号 (13. 3.22)
- 海外出張の休日移動中にけがをした場合、業務災害となるか …第3835号 (12.12.14)
- 海外出張中にけがをした場合、労災保険・健康保険の給付は受けられるか …第3820号 (12. 4.27)