

相談室 Q & A

労働時間関係

Q テレワーク中に出社した場合、移動時間はどのように扱うべきか

当社ではテレワーク制度を導入しており、1日単位での制度利用を原則としています。先日、テレワーク勤務日に緊急的に出社する必要が出たため、テレワークを中断して出社した社員がいます。この場合に、自宅から会社までの移動時間はどのように取り扱うべきでしょうか。今回のように緊急のケースではなく、社員の自主的な判断でテレワーク中に出社する場合についても併せてご教示ください。

(東京都 C社)

A 移動時間が労働時間に該当するか否かは、使用者の指揮命令下に置かれているかどうかで決まる

回答者 杉山敬太 すぎやま けいた 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. テレワーク制度とは

テレワークとは「情報通信技術（ICT = Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことであり、Tel（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語です。働き方改革やワーク・ライフ・バランスの潮流から導入企業が増え、さらに新型コロナウイルス感染症の影響により2022年2月時点での東京都内の企業（従業員30人以上）のテレワーク実施率は62.7%と高い普及率となっています。しかし、出社を伴うオフィスで行う業務に比べ、労働者の業務に目が行き届かないテレワークは労働時間の管理が困難であるという課題があります。

2. 労働時間とは

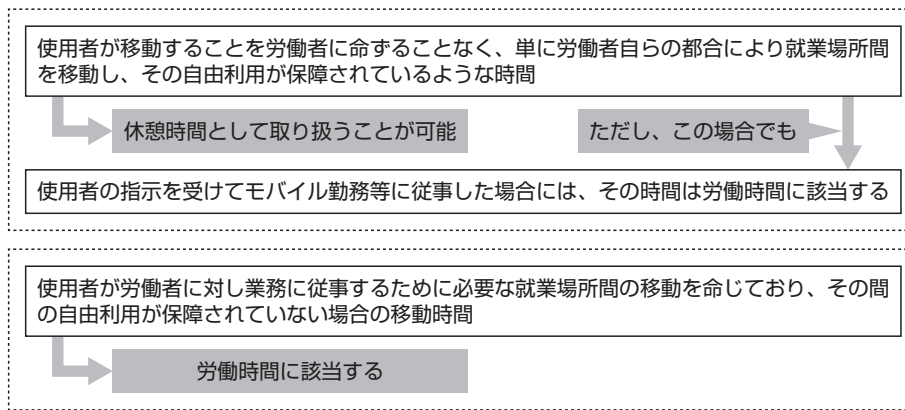
労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間をいいます。また、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものとされています。そして、

客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、またはこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであるとされています。例えば、業務を行ってなくても使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することが求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手持時間」）は、使用者の指揮命令下に置かれていることとなり、この時間は労働時間とみなされます。

3. 移動時間の労働時間性

上記のとおり、労働時間とは労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれているか否かにより判断されるため、移動時間についても、移動中に業務を行ったり、移動手段の指示を受け自由な利用が保障されていなかったりするような場合には労働時間に該当します。例えば、訪問介護事業に関する行政通達によると、「移動時間とは、事業場、集合場所、利用者宅の相互間を移動する時間をいい、この移動時間については、使用者が、業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合

図表 テレワークを行う際の移動時間における労働時間の判断



資料出所：厚生労働省「テレワークを活用する企業、労働者の皆さまへ テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

には、労働時間に該当するものであること。具体的には、使用者の指揮監督の実態により判断するものであり、例えば、訪問介護の業務に従事するため、事業場から利用者宅への移動に要した時間や一の利用者宅から次の利用者宅への移動時間であって、その時間が通常の移動に要する時間程度である場合には労働時間に該当するものと考えられる」とされています（平16. 8.27 基発0827001、平25. 3.28 基発0328第6）。この通達のケースでは、使用者が、業務に従事するために必要な移動を命じ、当該労働時間の自由利用が労働者に保障されていない場合には、使用者の指揮命令下にあるとされ、当該移動時間は労働時間と判断されることになります。

4. テレワークにおける移動時間の取り扱い

厚生労働省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令 3. 3.25 基発0325第2・雇均発0325第3）によると、通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワークについて、テレワークの性質上、通勤時間や出張旅行中の移動時間に情報通信機器を用いて業務を行うことが可能であり、これらの時間について、使用者の明示または黙示の指揮命令下で行われるものについては労働時間に該当するとされています【図表】。

また、このガイドラインによると、勤務時間の一部についてテレワークを行う場合の就業場所間の移動時間について、労働者による自由利用が保障されている時間については、休憩時間として取り扱うことが考えられるとされています。一方で、

「テレワーク中の労働者に対して、使用者が具体的な業務のために急きょオフィスへの出勤を求めた場合など、使用者が労働者に対し業務に従事するために必要な就業場所間の移動を命じ、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間は、労働時間に該当する」としています。

5. ご質問に対する結論

上記4. から考えると、移動時間の自由利用が認められない場合には、その移動時間は使用者の指揮命令下に置かれていることになり、当該移動時間は労働時間と判断されることとなります。会社の指示による緊急性の高い移動の場合には、「移動時間の自由利用が保障されておらず、使用者の指揮命令下にある」と考えられるため、当該移動時間は労働時間であると判断されます。

一方、自主的な判断で移動する場合には、緊急性も低く、「移動時間の自由利用が保障されておらず、使用者の指揮命令下にある」とは考えにくいいため、当該移動時間は労働時間ではないと判断されます。

ご質問のケースでは、本来であれば終日オフィスに出勤する必要のないテレワーク制度を利用していたところ、労働者の自主的なものではなく緊急的に出勤する必要が出たため、使用者が、業務に従事するために必要な移動を命じていると認められる可能性があり、自宅から会社までの移動時間について自由利用が保障されていないことから、当該時間が労働時間とされる可能性が高いと考えます。