

# 相談室 Q&A

## 人事管理関係

# Q

### オンライン会議への移行に伴い、出張制限や出張旅費規定の見直しを行うことは、不利益変更にあたるか

このたびの新型コロナウイルス感染拡大により、当社では出張をなるべく行わず、オンライン会議で済ませるよう、社員に協力を仰いできました。今後、感染の収束も視野に入れているところではありますが、罹患防止やコスト削減の点で、原則オンライン会議を前提とし、「上長の承認があった場合」「やむを得ない場合」といった出張制限をかけ、それに伴う出張旅費規定の見直しを行いたいと考えています。こうした一方的な制限や見直しは、不利益変更にあたるのでしょうか。

(大阪府 F社)

# A

出張制限は、会社の業務命令の一環として可能。出張旅費規定の見直しは、労働条件の不利益変更にあたるため、労働者の個別の同意か、就業規則等の変更の合理性が必要である

回答者 岡芹健夫 おかぜり たけお 弁護士(高井・岡芹法律事務所 所長)

## 1. 新型コロナウイルス感染拡大と出張の制限

2019年末に出現した新型コロナウイルス感染症は、瞬く間に全世界に広がり、わが国でも、多数の感染者と亡くなった方が出ています(厚生労働省の集計によると、2021年2月11日時点で、全国で感染者は40万7827人、死亡者は6676人。全世界では、感染者が1億733万人超、死亡者は235万人超に上っています)。

政府による新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言は2020年4月7日に発出され、5月末に解除(地域によって時期にずれあり)されましたが、その後も感染予防のため、企業はさまざまな施策を余儀なくされています。都道府県をまたいでの遠距離の移動は、感染拡大を促進する事象の一つとされていることもあり、ご質問に出てくるような出張の制限なども、その態様は別として(呼び掛

け・要請によるか、規制・ルールによるか)、大半の企業で行われているのが実情です(「コロナ禍に企業はどう対応したか【前編】」『労政時報』第4002号-20.10.23参照)。

## 2. 出張制限の段階

このように、従業員の出張の制限は広範に実施されているところではありますが、ご質問にあるように、それには幾つかの段階があります。ご質問前段の出張自粛という要請の段階から、現在、会社が検討されている、ご質問後段の、①会社命令による出張制限、さらには、②従業員に支給される出張旅費に関する出張旅費規定の見直しといった段階も存します。当然ながら、段階ごとに、従業員への影響が異なりますので、「不利益変更にあたるか」の判断も相違します。

### 3.労働条件の不利益変更への該否

#### [1]「①会社命令による出張制限」について

上述2.のうち、「①会社命令による出張制限」については、会議の方法に関する会社の判断の問題であり、業務の遂行方法についての会社の指示の範疇<sup>はんちゆう</sup>であるため、通常の業務命令の一つと解されます。無論、業務命令にしても、明らかに非合理的なもの（特に従業員に対して、不必要、不相当な不利益を課すもの）であれば、その正当性が問われることとなりますが、ご質問のケースにおける出張制限は、前述1.のとおり、新型コロナウイルス感染拡大予防という社会的要請に基づくこと、現に、既に多くの企業でも行われているという社会的相当性もあることといった諸点より、およそ非合理的なものとはいえないと思われます。

#### [2]「②出張旅費規定の見直し」について

一方、前述2.のうち、「②出張旅費規定の見直し」については、従業員に対して実際に支給される金員の支給基準についての見直しを含むものであるのが通常です。出張旅費のような、労働者の賃金の恒常的・主要的部分を構成しない労働条件の場合でも、その条件を労働者の不利益に変更する場合には、労働条件の不利益変更の法理（労働契約法〔以下、労契法〕9条、10条）の適用を受け、労働者各人との個別の合意があるか（同法9条）、就業規則（ご質問でいう出張旅費規定のような諸規定を含みます）の変更に合理性がある場合（同法10条）でなければ、法的に有効とされないところです（具体例として、賃金等請求控訴事件〔東京地裁 平28.10.18判決 判例集未登載〕）。

したがって、ご質問にあるように、「一方的」に（労働者の合意を得ることなく）、出張旅費規定の見直しにより出張旅費を減額あるいは支給される場合を狭くするような変更は、労働条件の不利益

変更該当し、その変更に合理性が求められることとなります。

### 4.実務上のアドバイス

#### ～出張旅費規定の変更の有効性

上述3.のとおり、出張旅費規定の見直しは、その内容によっては労働条件の不利益変更に当たるので、原則としては、労働者との個別の合意を得ることで行うことが望ましいところです。なお、この場合にも、就業規則（旅費規定）は、不利益に変更した内容に改訂しなければ、合意した労働者に対しても、就業規則よりも不利益な労働条件を強いることはできないおそれがありますので（労契法13条）、注意が必要です。

一方、個別に合意できなかった労働者に対しては、その変更の合理性が認められれば、法的に有効に変更を行うことができます（労契法10条）。合理性の要件としては、労契法10条は、その判断要素として、①労働者の不利益の程度、②変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働者側（労働組合等）との交渉の状況、⑤その他の事情を挙げています。会社がどのような変更内容としているか（主に上記①）にもよりますが、支給額ではなく、単に支給を行う場合を狭くする（出張旅費を支給するための手続き要件として、上司の許可の必要性を明記し、その許可基準を厳格化して規定する）といったような場合は、実際に出張に行った場合の支給額に変更はない上に、昨今の新型コロナウイルス感染拡大予防という社会的必要性もあり（上記②）、また、ウィズコロナ、アフターコロナにおける働き方でもそのように志向されている潮流もあるように見受けられますので（上記③）、比較的、変更の合理性が認められやすいのではないかと思います。