社労士コラム

ホンマのつぶやき

社会保険労務士
本間邦弘

宿泊を伴う国内出張を拒否、懲戒の対象か

知り合いの社労士から、都内で製造業を営む会社に「出張命令を拒否する従業員への対応をどうしたらよいか」と相談されたという話を聞きました。地方の取引先を訪問して2日間の打ち合わせをする必要があるとして、営業課の課長が部下のAさんに1泊の出張の同行を命じたそうです。しかしAさんから、「私は家族第一なので、日帰り以外の出張はできません」と拒否されたとのことで、「このまま拒否した場合に、業務命令としては懲戒処分が可能か」と質問されたとのことでした。

確かに就業規則には、「会社は社員に出張を命ずることがある。出張を命ぜられた者は正当な理由がない限りこれを拒むことができない」と規定されていました。しかし社労士は、上司の気持ちは理解できるものの、反発したAさんが退職する可能性もあると考えました。そして、初めから業務命令だとして従うように命じるのではなく、担当している取引先への出張の必要性やその効果などについて、わかりやすく説明し理解を得ることを提案したそうです。そのうえで、就業規則で出張を命じることが規定されていることや「出張旅費規程」により詳細な事項が定められていることを説明して、出張を命じるたびに説明しなくて良いようにする方法をアドバイスしました。

さらに、出張が業務命令であることを明確にするために、出張命令書などを交付することで、Aさんへの業務命令の明示はもちろん、Aさんが家族へ説明する際にも役に立つのではと話したとのことでした。

出張の定義はさまざまありますが、一言でいうと「旅行を伴う社外での勤務」と考えられます。出張における旅行とは一定以上の距離を移動することや移動手段などをいい、単なる事業場外での勤務とは異なります。また出張については、「本社から直線距離で150km以上」など起点となる場所からの移動距離で定める方法や、「新幹線や飛行機などを利用した移動を伴う場合」と移動手段を定義する方法など、それぞれの企業ごとに異なります。

業務環境が通常と異なり、特に宿泊が伴う場合には事故や事件のリスクが高くなる可能性があります。出張は業務命令により行われることから、出張中のケガや病気については、原則として業務上として扱われることになり、業務終了後にホテルに戻り入浴した際に浴室で転倒した場合でも、業務災害とされることになります。ただし、業務を終えてホテルに戻った後に私的に飲食に行った先でのケガは労災と認められないこともあります。Aさんは家族の理解を得て出張に行き、無事に業務を終えて帰宅したそうです。