

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-210 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

通勤手当にご注意

平成24年1月から非課税となる通勤手当の取り扱いが変わりました。

非課税の範囲が狭くなりました。

1月の給与の支払い時には、通勤距離を確認し、課税か非課税かを確認した会社も多かったと思います。

御社ではいくら通勤手当を支払っていますか。

通勤手当はどのような性質の手当なのでしょうか。



重要ポイント

通勤手当をどう払うかは会社の自由。

通勤手当は社会保険料の算定には入れなければならぬ手当であることをふまえ、上限を設けるのがよい。

通勤の実費費用を補助する手当なので、勤務しない日にまで支払う必要は無く、そのことを規定で明確にしておくべきである。

通勤手当は支払わなければならない？

通勤手当は通勤に要する費用の一部または全部を事業主が負担しようという手当で、多くの企業で支給されています。

しかし、通勤手当の支払いは法律で義務付けられてはいません。支払わなければならないものではありません。

家族手当、住宅手当、精勤手当など、さまざまな手当がありますが、労働基準法で支払

いが義務付けられている手当は、時間外・休日労働および深夜労働に対する割増手当だけなのです。

通勤手当について法の縛りは無く、支給するかどうか、どのくらいの金額にするかなど、企業が自由に決定すればよい手当です。

通勤手当は賃金？

通勤時間は労働時間ではありません。通勤にかかる費用も会社が払わなくてよく、労働者が負担すればよいのですから、通勤手当は賃金ではないのでしょうか。

賃金とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、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」（労働基準法第11条）です。

通勤手当のように、恩恵的に支払うものであっても、就業規則や労働契約であらかじめ支給条件が明確にされたものは賃金とみなすという通達があります。

通勤手当を支払う場合は就業規則等に定め、賃金として取り扱わなければならないとせ

どのように通勤手当を支払うか？

それぞれの会社が好きに決めればよいのが通勤手当ですが、次のような支給方法が考えられます。



- (1) 定期券を現物で渡す
- (2) 定期券相当額を現金で支給する
- (3) 通勤費の実費(またはその一部)支給
(マイカー通勤のガソリン代など)

実費支給の場合は上限を設けておくことをお勧めします。

出勤日数が少ない月の通勤手当はどうする？

休職や、出張、欠勤などで就労しない日について通勤手当はどうすればよいのでしょうか。

通勤手当が賃金である以上、勝手に減額や不支給はできません。規定しておく必要があります。

以下のように規定し、就労の実態に応じ払いきすぎがないようにしておくのがよいでしょう。

「出張、欠勤その他の事由により、賃金計算期間の全日数にわたって通勤しない場合、通勤手当は支給しない」

「所定労働日数の2分の1以上欠務した者の通勤手当は半額とする」

「3日以上欠務した者の通勤手当は日割り計算により支給する」

割増賃金の計算には入れなくてよい

労働基準法では、会社から自宅までの通勤距離、扶養家族の人数など属人的な要素によって支給される手当は、割増賃金の計算の基礎となる賃金に入れなくてよいとしています。

通勤距離に応じて支払われる通勤手当は、割増賃金の計算には影響しない手当です。

ただ、単に通勤手当という名称で支給されていたとしても、距離に関係なく定額が支払われているのであれば、割増賃金の計算に含めなければなりません。

社会保険の算定基礎に入れる

通勤手当は賃金であり、労働保険(労災保

険、雇用保険)や社会保険(健康保険、介護保険、厚生年金保険)の保険料算定基礎額には含めなければなりません。

新規に採用した従業員に同じ基本給20万円でも、もし一人が遠方からの通勤で1万円の通勤手当の支給、一人が徒歩通勤の距離で通勤手当ゼロとすると、社会保険の等級はひとつ違ってきます。

1万円の通勤手当の支給が、年間では3万円以上の社会保険料負担増につながってしまうので気をつけたいものです。

不正に通勤手当をもらっていた従業員がいたら？

会社の近くに引っ越したのに届出をしないで、不正に高い通勤手当を受給している従業員がいた場合、返還を求めることはできるでしょうか。

悪意や故意により不正に受給していた手当は、不当利得として返還を求めることができます。

このようなことを防ぐため、通勤手当の支給の規定には

「通勤経路を変更するとき及び通勤距離に変更が生じたときは速やかに会社に届出なければならない」の一文を入れておくのがよいでしょう。

さらに「前項の届出を怠ったとき、又は不正の届出により通勤手当を受給したときはその返還を求め、就業規則第 条(制裁の事由)に基づき、制裁処分を行なうことがある」

も挿入しておくのがよいでしょう。



通勤手当に関する税法の取り扱いが変わるのにあわせ、通勤方法に変更が無いかの確認、マイカー通勤であれば許可申請がきちんと出ているかの確認も行いましょう。

トピックス

新潟・三条のホームセンター送検

労働新聞 平成24年1月23日

三条労働基準監督署は、新潟県三条市にあるアークランドサカモト(株)(ホームセンタームサシやムサシ食品館をチェーン展開している)を、書類送検した。

同社は、平成23年1月16日から8月15日までの期間、労働者20人に対し、所定休日に労働させたにもかかわらず、割増賃金の総額325万円余りを支払っていなかった。同社に対しては平成18年から10回以上も残業代の未払いで是正勧告が実施されていたが改善がされておらず、今回の送検となった。

アークランドサカモト(株)は、東北・北陸・関西に30数店舗を有し、東証1部上場の企業である。

書類送検は 重大な法令違反がある場合、 きわめて悪質な場合、 労働災害の要因として安全衛生法等の違反がある場合、 社会的影響の大きい場合、 是正勧告を受けたにもかかわらず、いっこうに改善の意思が見られない場合、 被害者が告訴、告発した場合になされるもの。その後、検察官により刑事事件として起訴されることもある。



シリーズ 年金

～ 厚生年金の支給開始年齢 ～

Q 特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢で女性が男性より5年遅れになっているのはなぜ?

A 昭和60年改正前の年金の支給開始年齢は、男性が60歳、女性が55歳でした。これは男性の定年60歳と専業主婦の女性を想定したものでした。

昭和61年の改正後男女とも60歳となりましたが、経過措置がとられ、女性は男性より5年遅れになっています。



人事労務の素朴な疑問

25日の給料日が休日のとき、26日に繰り下げることができる?

賃金支払日が会社の所定休日に当たる場合、賃金支払日を繰り上げ、または繰り下げを定めることは、賃金の【一定期日払いの原則】には違反しません。繰り上げか繰り下げか、労働者の定期的収入の確保のため、就業規則等に規定しておく必要があります。

就業規則等で特定されていれば、繰り下げに問題はありません。

男女共同参画事業と年金の話 1月 日

「男女共同参画啓発事業の一環として、年金の話をしていただけませんか。特に男女の年金の違いやその背景などについて、わかりやすく話していただきたいのですが」

年金の話をしていただく機会があったが、《男女共同参画啓発事業》としてという依頼は初めてのこと。新潟市では 国の「男女共同参画社会基本法」を受けて、「新潟市男女共同参画推進条例」を制定、取り組みを進めているという。

ご依頼をいただいたのは、ある地域コミュニティ協議会。そこでは、毎年のように市の条例を受け、親睦の茶話会もかねて研修など啓蒙活動を行っているという。雪はやんだものの、足元の悪い中、会場には次々と地域の方が足を運んでこられた。



後で確認できるよう、資料を添えて、わかりやすさを第一に、新潟弁も交えて話しをさせて頂いた。

年金制度は世帯を支える男性と主婦を前提としており、現状にあった早急な見直しが待たれる。