

# 通勤手当について

# 1. 通勤手当の性格について

## ○ 通勤手当について

- ・通勤に要する費用を支弁するために支給される手当であり、「労働の対償」として支払われるものとして、労働基準法上の「賃金」の一部として整理されている。

※労働基準法の規定は参考1。

※なお、最低賃金においては、算定対象を基本的な賃金に限定するという考え方から、通勤手当を含む各種手当は最低賃金の算定対象から外れている。（参考2）

## ○ 通勤に要する費用

- ・通勤に要する費用は、使用者が支給することは義務付けられておらず、使用者が負担しなければならないという法律はない。（通勤手当の支払いを強制する法律はない。）

### ※通勤手当と旅費の違い

通勤手当と異なり、旅費は通常使用者が負担すべきものとして現物又は実費弁償で支給されることから、「労働の対償」としての「賃金」の一部にはならない。

## ○ 通勤手当に関する支給の状況

- ・「就労条件総合調査」（H22）によれば、30人以上の企業で91.6%で支給されている。

※なお、過去の調査からは、91.3%（H17）←86.6%（H11）と、支給割合が上昇している。

- ・通勤手当の支給については、全額支払われる企業、上限がある企業、定期券等で現物支給される企業、新幹線通勤制度がある企業など、様々な実態がある。

→これまでの通勤に要する費用に関する考え方では、通勤手当の金額が実費弁償的に算定される場合でも、それは通常使用者が負担すべきものとして整理される出張の旅費等と異なり、あくまでも賃金の一部として整理されている。

※税制との賦課ベースの違いについては、資料3参照。

※保険料の算定対象からのみ外すことの論点は、後述。

## (参考1) 労働基準法上の賃金に関する規定(抄)

**第十一条** この法律で賃金とは、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をいう。

**第十二条** この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。ただし、その金額は、次の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。

一 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十

二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

2 前項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する。

3 前二項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、前二項の期間及び賃金の総額から控除する。

一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間

二 産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間

三 使用者の責めに帰すべき事由によつて休業した期間

四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業(同法第六十一条第三項(同条第六項において準用する場合を含む。)に規定する介護をするための休業を含む。第三十九条第八項において同じ。)をした期間

五 試みの使用期間

4 第一項の賃金の総額には、臨時に支払われた賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。

5 賃金が通貨以外のもので支払われる場合、第一項の賃金の総額に算入すべきものの範囲及び評価に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

6 雇入後三箇月に満たない者については、第一項の期間は、雇入後の期間とする。

7 日日雇い入れられる者については、その従事する事業又は職業について、厚生労働大臣の定める金額を平均賃金とする。

8 第一項乃至第六項によつて算定し得ない場合の平均賃金は、厚生労働大臣の定めるところによる。

(賃金の支払)

**第二十四条** 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金(第八十九条において「臨時の賃金等」という。)については、この限りでない。

## (参考2) 最低賃金における通勤手当の取扱い

- ・最低賃金法では使用者に最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払うことを求めている。
- ・最低賃金の実効的な効果を確保するためには、最低賃金の対象となる賃金は基本的な賃金に限定する必要があることから、賞与や割増賃金など、いわゆる付加的な賃金は、最低賃金法第4条第3項において、最低賃金の対象となる賃金から除外することとしている。
- ・同法第4条第3項第3号で除外される賃金については、各地方最低賃金審議会が最低賃金を決定する際に、最低賃金の対象となる賃金からは精皆勤手当、通勤手当、家族手当を除外することが一般化している。

<参考 最低賃金法第4条第3項>

- 3 次に掲げる賃金は、前二項に規定する賃金に算入しない。
  - 一 一月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの  
→ 例：結婚手当、賞与など
  - 二 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの  
→ 例：休日割増賃金など
  - 三 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金  
→ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

## 2. 賃金の一部である通勤手当を保険料の算定対象から除外することについて

### <理論上の課題>

- 現在「賃金」であるのに保険料算定対象に含まれていないものはない。通勤手当だけを算定対象から外すことについては、
  - ・ その根拠、他の手当との違い
  - ・ 実費弁償的でない（上限付きや定額などの）通勤手当の整理
  - ・ 通勤手当が支払われない会社に勤務する従業員との公平などの整理が必要。

※なお、所得税法においては、通勤手当は、給与所得者に対して支給される通勤手当は通勤に要する費用に充てられる実費弁償的なものと考え方から、通常必要と認められる範囲までは非課税所得と整理されている。

### <財政上の課題>

- 保険料賦課ベースが小さくなり、保険料収入が減少。
- その影響により、
  - ・ 保険料賦課と給付が直接には連動しない制度・給付においては、保険料率の引き上げが必要となる。
  - ・ 保険料賦課と給付が直接連動する（保険料賦課標準となった報酬（賃金）額を基礎に給付額が算定される）制度・給付においては、給付内容の算定の基礎となる標準報酬又は賃金日額が減少することで、給付内容が低下する。

※労災保険、雇用保険において、給付の際の賃金日額を単純に引き下げれば、給付内容も低下する。

※労災保険は、労働基準法上の使用者の災害補償責任を担保する役割を果たしていることに留意が必要。

※医療保険においても、標準報酬日額を元に支給される傷病手当金・出産手当金は低下する。

### <社会的影響の課題>

- 企業規模、業種、所得水準などによる通勤手当の支給状況の違いによる影響の評価。  
（一般的には大企業から中小企業へ負担が移転すると考えられる。）

### (参考3) 所得税法において通勤手当を賦課対象から外している趣旨

- ・ 通勤手当については、昭和41年の改正前においても少額な現物給与は強いて追求しないとする考え方ないしは勤務に伴う実費弁償的な性質を有する物であるとの考え方のもとに、従来から国税庁の取扱通達において一定の部分を課税しないこととされていたのであるが、この取扱いにおいて一定の金額以下の部分を非課税とし、基礎控除の概念を取り入れていることは、免税思想に通ずる少額不追求の考え方に即応していないこと・・・(略)等の理由から、これを法制化すべきであるとする意見が従来から強かった。

また、昭和31年から国家公務員にも通勤手当が支給されることとなり、一般的に通勤用定期乗車券ないしはこれの購入代価としての通勤手当の支給が社会慣行化されて給与所得者の殆どがその支給を受けるようになった。(昭和41年の人事院調査では、全給与所得者のうちの89%が通勤手当の支給を受けている。)これらのことから、昭和41年の税制改正で、給与所得者に対して支給される通勤手当は通勤に要する費用に充てられる実費弁償的な物と考え、一般の通勤者について通常必要と認められる範囲内のものは非課税とすることを所得税法において明定したものである。

－「コンメンタール所得税法」