

通勤・通勤手当を巡る法的諸問題

天野 晋介

(東京都立大学教授)

通勤は職務に従事するための準備行為であり、使用者の監督下での行為ではないため、労働者の私的な部分に属するものと解されてきた。しかしわが国の住宅事情からすると、通勤にかかる時間は長時間になりがちであり、通勤が労働者に与える肉体的・精神的負担は少なくない。コロナ禍において「3密」を避けるため、企業は、ローテーション勤務の導入により職場内の「密」を改善し、時差通勤の導入により通勤時の「密」を避けるなど、「通勤」の見直しを図ってきた。また特に多くの企業が、テレワークをはじめとする情報通信技術を活用した働き方を推進し、多くの労働者が職場に「通勤」することなく、在宅で労務を提供することが一般的となった。このように近年、「通勤」に対する企業の取組が目ざされている。本稿では、「通勤」「通勤手当」にまつわる法的問題を検討する。具体的には、通勤災害保護制度の変容を紹介するとともに、「通勤」の場面について使用者の安全配慮義務が及ぶのかという点についての裁判例を分析することで、通勤に対する法的保護が拡大している点を明らかにする。また「通勤手当」の法的性質を明らかにしたうえで、通勤手当と同一労働同一賃金を巡る裁判例、ならびに通勤手当の不正受給を理由とする懲戒処分が争われた裁判例を分析することで、「通勤手当」を巡る法的問題を紹介する。また平成28年の税制改正によって、通勤手当の非課税限度額が増額したことを紹介する。

目次

- I はじめに
- II 「通勤」を巡る法的問題
- III 「通勤手当」を巡る法的問題
- IV おわりに

I はじめに

2020年1月頃から猛威を振るった新型コロナウイルスの感染拡大は、伝統的な働き方の見直しをもたらした。2020年4月7日に東京を含む7都府県に新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言が発令されたが、その宣言地域は4月16日には日本全国に広がった。それに伴いわが国では、感染防止のため、「3つの密」を避け、極力非接触・

非対面とする方針が要請された。このような新たな生活様式は、日常生活のみならず、教育現場や就労の現場にも大きな影響を与えた。特に働き方の変容は大きく、職場に通勤して働くという伝統的な働き方は通勤時の「密」や職場内での「密」をもたらすという点から見直しを余儀なくされた¹⁾。そのため、ローテーション勤務の導入により職場内の「密」を改善する企業や、時差通勤の導入により通勤時の「密」を避ける企業などが見られた。特に多くの企業が、テレワークをはじめとする情報通信技術を活用した働き方を推進し、多くの労働者が職場に通勤することなく、在宅で労務を提供することがコロナ禍のニューノーマルな働き方となった。2022年3月22日に東京や大阪、愛知など18都道府県に適用されていた新型

コロナ対策のまん延防止等重点措置が解除され、多くの企業がテレワークを解除し、職場出勤を促す傾向にある²⁾。それにより、コロナ前と同様の通勤風景が復活しつつある。

通勤は職務に従事するための準備行為であり、使用者の監督下での行動とはいえず、業務上の行為とは言えないものである。そのため、通勤災害保護制度は、業務上ではない通勤を例外的に保護する制度を採用している。また民法484条、485条が弁済費用の債務者負担を規定していることから、通勤にかかる費用は原則として労働者が負担すべきものである。このように通勤の負担は本来、労働者が負うべきものであり、使用者がどの程度負担・関与すべきかということはこれまであまり検討されてこなかったように思われる。しかし一方で、通勤が労働者にもたらす肉体的・精神的負担は軽視できない。テレワークによる在宅勤務以外は、一般的に通勤と就労場所での労務提供は不可分一体のものである。そうすると、通勤の意義、位置付け、またその変容について再検討することは重要だと考える。

そこで本稿は、「通勤」「通勤手当」を巡る法的問題を検討する。具体的には、通勤災害保護制度の変容を紹介するとともに、「通勤」の場面について使用者の安全配慮義務が及ぶのかという点について争われた裁判例を分析することで、通勤に対する法的保護が拡大している点、ならびに使用者の配慮すべき範囲が拡大している点を明らかにする。また「通勤手当」の法的性質を明らかにしたうえで、通勤手当と同一労働同一賃金を巡る裁判例、ならびに通勤手当の不正受給を理由とする懲戒処分の有効性が争われた裁判例を分析することで、「通勤手当」を巡る法的諸問題を紹介する。

II 「通勤」を巡る法的問題

1 通勤災害保護制度とその保護範囲の拡大

通勤は職務に従事するための準備行為であり、使用者の監督下での行為ではないため、業務上と捉えることは困難である。そうすると、通勤途上災害は、労災保険法の対象外となる。しかし、企

業の都市集中、住宅立地の遠隔化、モータリゼーションの進展等の要因から通勤途上災害が増加したことを契機に、通勤途上災害がある程度不可避免的に生ずる社会的危険であるということから、昭和48年の労災保険法改正に伴って通勤災害保護制度³⁾が発足した。通勤災害と業務災害は区別されており、労災保険法上、通勤災害は業務上災害ではないが特別に保護が与えられていることとなる⁴⁾。もっとも、具体的な給付の種類・内容は業務災害と全く同じである。

労災保険法7条1項3号は、労働者の通勤による負傷、疾病、傷害又は死亡（以下、通勤災害）に関する保険給付を定めている。そして2項は、通勤とは、「労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする」と規定している。そして、「次に掲げる移動」として、住居と就業の場所との間の往復（1号）、厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動（2号）、第1号に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（3号）が保護される移動となっている。この点、通勤災害保護制度発足時は、1号のみが保護対象であったが、企業における副業解禁の動きに伴い二重就職者が増加したこと、企業の広範な事業展開に伴い単身赴任者が増加したこと等、労働者の生活環境が大きく変化したことから、平成18年4月1日に施行された改正労災保険法から2号、3号が追加された。

労災保険法7条3項は、上記各号の移動の経路を「逸脱」し、または移動を「中断」した場合は、当該逸脱又は中断の間及びその後の移動を「通勤」と評価しないとしている。ただし、「日常生活上必要な行為であって厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合」には、当該逸脱・中断中については通勤として保護されないものの、合理的経路に復帰した後については、「通勤」として保護されることとなる。そして、労災保険法施行規則8条が日常生活上必要な行為として、①日用品の購入その他これに準ずる行為、②職業能力開発促進法に規定する公共職業能力開発施設において

行われる職業訓練、学校教育法に規定する学校において行われる教育その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発に資するものを受ける行為、③選挙権の行使その他これに準ずる行為、④病院又は診療所において診察又は治療を受けることその他これに準ずる行為、が規定されていた。しかし、通勤途中に養父宅に立ち寄り、養父の介護を行った労働者の、養父宅からの帰宅途中の交通事故について通勤災害として認められなかった事件を契機に、介護についての要保護性が議論されることとなった⁵⁾。その結果、平成20年に、⑤要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母及び兄弟姉妹の介護（継続的に又は反復して行われるものに限る。）、が追加された。

そして、従来は介護休業を取得できる対象家族について、祖父母・兄弟姉妹・孫については、「同居し、かつ扶養している」という要件を課していた育児・介護休業法施行規則から、世帯構造の変化等を踏まえ、同居・扶養要件が撤廃されることとなった。それに呼応する形で、平成29年1月1日より労災保険法施行規則からも同居・扶養要件が撤廃されることとなった。

同居・扶養要件が撤廃されたことで、単独世帯の労働者の通勤についても保護が拡大されることとなる。わが国の1世帯当たり人員は2.21人と2015年に引き続き減少しており、東京都が1.92人と最も少ない⁶⁾。そして単独世帯数は約1800万世帯と推計されている⁷⁾。このように増加している単独世帯の数からすると、特に大都市の労働者にとっては、親と別居しながら介護に通うというライフスタイルも一般的なものといえる。そのため、このような単独世帯による介護についても保護の対象を拡大した今回の改正は注目に値する。

2 通勤と使用者の安全配慮義務

大都市圏に居住する労働者の通勤にかかる平均時間は、おおよそ1時間半である⁸⁾。自転車通勤であれ、満員電車等の公共交通機関を利用した通勤であれ、長時間通勤による労働者の肉体的・精神的負担は計り知れない。ところが裁判所は、労災

事案等において、職務遂行による肉体的・精神的負荷を検討する際に、通勤に係る負担を考慮しない傾向にある。この点、長距離・長時間の通勤及び過重職務によりうつ病になった労働者に対する安全配慮義務違反が争点となった佐賀県立高校事件⁹⁾が参考となる。本事案は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務すべきという特殊性をもつ地方公務員についての事案ではあるが、通勤の負担、ならびに安全配慮義務について興味深い判断をしている。裁判所は、「通勤は職務に従事するための準備行為であり、通勤時間中は上司の監督下にあるわけではない。通勤による心理的負荷を、職務の遂行による心理的負荷として考慮することは困難である。」としている。また長距離・長時間通勤による健康被害やその兆候が発生することを予防する安全配慮義務を使用者が負っているとする原告の主張に対しては、「地方公共団体の職員に対する安全配慮義務は、地方公共団体が支配・管理する場面における義務であるところ、通勤がこれに含まれるとはいえない。」とした。このように通勤については、使用者の安全配慮義務の射程範囲外であるという判断をしている。

一方で、過労運転事故¹⁰⁾を巡る事案で、通勤時に対しても使用者の安全配慮義務が及ぶと判断したものがある¹¹⁾。それが、グリーンディスプレイ（和解勧告）事件¹²⁾である。本件は、22時間余りの夜通し業務を終えた翌朝に、就業場所から片道約1時間の自宅に向けて原付バイクで帰宅中に転倒事故によって死亡した労働者に対する安全配慮義務違反が争われた事案である。当該労働者は事故前6カ月間平均して約63時間、事故前2カ月間は平均して約78時間の時間外労働をしており、36協定に著しく違反する状況であった。裁判所は、「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務やそのための通勤の方法等の業務遂行の内容及び態様等を定めてこれを指揮管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積したり、極度の睡眠不足の状態に陥るなどして、労働者の心身の健康を損ない、あるいは労働者の生命・身体を害する事故が生じることのないよう注意する義務（安全配慮義務）を負う」

との一般論を提示した。そして、業務の負担軽減や適切な通勤方法の指示等により、生命・身体を害する事故が生じることを回避すべき義務を負っていたがそれを怠ったこと、また使用者には、「……公共交通機関を利用することを明示して指示することによって、本件事故が発生するのを回避すべきであったのに、これを怠ったと認められる」とし、安全配慮義務違反を認めた¹³⁾。

本判決の特徴としては、使用者の安全配慮義務が通勤の方法にまで及ぶということを明確にした点である。従来においても、肉体的・精神的不調のある労働者に対しては、労働時間の短縮や、業務内容の変更、配転の打診等の業務軽減措置を履行することが安全配慮義務の一内容と解されていた¹⁴⁾。本判決はさらに、通勤の負担を軽減する措置を安全配慮義務の一内容に含めたものと解することができる。通勤負担軽減措置の内容としては、①時差通勤等の導入によって通勤の負担を軽減すること（満員電車を避ける等）、②より負担の少ない通勤方法に変更すること（本判決のように、バイク通勤の労働者に対して公共交通機関を利用するよう指示すること等）、③勤務間インターバル制度の導入によって、会社への通勤を制限すること、④そもそも通勤を禁止し、在宅勤務等の措置を採ること、等が考えられよう。通勤と労務提供は不可分一体なものであり、また通勤による肉体的・精神的負担が軽視できないものであることからすると、使用者の安全配慮義務を通勤にまで及ぼすことは、過労死等を防止するうえでは有意義であると考えられる。

3 コロナ禍の通勤と使用者の安全配慮義務

新型コロナウイルスの感染経路としては、せき、くしゃみ、会話等の時に排出される飛沫やエアロゾルの吸入、接触感染等とされている。そのため、感染拡大を防ぐためにはマスクの着用や3密の回避が有効であり、このことはわが国の行動規制と感染者数との関係からもある程度は明らかといえる。もっとも、新たな変異株が世界各地で確認されており（デルタ株からオミクロン株への変異）、未だ不明な点も多い未知のウイルスゆえ、通勤に際して新型コロナウイルスに感染するので

はないかとの不安を今後も労働者が持ちうることは否定できない¹⁵⁾。

このような中、新型コロナウイルスの感染を懸念して在宅勤務を求めていたにもかかわらず、派遣先会社への出社を余儀なくされたこと等が、派遣元の健康配慮義務又は安全配慮義務違反に該当するかが争われた事案がロバート・ウォルターズ・ジャパン事件¹⁶⁾である。裁判所は、令和2年3月初め頃から新型コロナウイルスの流行が始まり、通勤を通じて新型コロナウイルスに感染してしまうのではないかとの危惧を抱いていた者も少なからずいたことは認めたものの、「他方で、当時は、新型コロナウイルスに関する知見がまだ十分に集まっておらず、通勤によって感染する可能性があるのかや、その危険性の程度は必ずしも明らかになっているとはいえなかった。そうすると、被告や本件派遣先会社において、当時、原告が通勤によって新型コロナウイルスに感染することを具体的に予見できたと認めることはできないというべきであるから、被告が、労働契約に伴う健康配慮義務又は安全配慮義務（労働契約法5条）として、本件派遣先会社に対し、在宅勤務の必要性を訴え、原告を在宅勤務させるように求めるべき義務を負っていたと認めることはできない。」との判断を下した。

裁判所の判断は当時の状況からすると妥当なものではあるが、今後のウイルスの変異によっては、コロナ禍の通勤に対しても使用者の安全配慮義務が及びうることを示唆するものであるともいえる。すなわち、感染力の強い変異株が登場した場合に、例えば満員電車での通勤による感染の可能性が強く懸念される状況は考えられる。そのような場合は、具体的予見可能性があることから、使用者は希望者についてはテレワークによる在宅勤務に切り替えることや、時差出勤の導入や公共交通機関の利用ではなく自転車通勤を認める等して、労働者が通勤時に密を回避し不安なく通勤できるよう配慮を尽くす必要があるといえる。また今後も引き続き、個別労働者の家庭状況・持病などに応じた配慮は必要であろう。例えば呼吸器疾患を持つ場合は重症化リスクが高いと言われていることからすると、持病を持つ労働者や、同居家

族にそうした者がいる労働者については、本人の申出等を踏まえ、在宅勤務や時差出勤等、通勤を避ける就業上の配慮が求められよう。

Ⅲ 「通勤手当」を巡る法的問題

1 通勤手当とは

通勤手当とは、使用者が労働者の通勤に必要な費用の全部または一部を補填する目的等で支給するものである。具体的な支給内容は企業ごとにさまざまである。例えば支給対象距離について一定の条件を定める場合もあるし、通勤手段を限定する場合もある。一般的に、電車、バス等の公共交通機関を利用する通勤は支給対象となるが、企業によっては自動車やバイク等、公共交通機関を利用しない通勤を支給対象外とする場合もある。その理由としては、自動車やバイク通勤が事故に結びつく可能性があること、一定の駐車スペースを用意しなければならないがその余裕がない、などである¹⁷⁾。また通勤手当の総額を抑制したいという理由から支給額に上限を設ける場合もある¹⁸⁾。使用者が通勤手当の支給について一定の条件を定めることは、あとで見るように通勤に係る費用が原則として労働者負担であり、使用者が特別に支給する付加的給付であることからすると、自由であると解されている。

通勤手当は、労働者の大半が公共交通機関や自家用車等を利用して通勤していることから、企業規模や業種にかかわらず、多くの企業で支給されている。厚生労働省の「令和2年就労条件総合調査」によると、92.3%もの企業が通勤手当を支給しており、役付手当や家族手当、扶養手当等の諸手当の種類別にみても最も高い割合である。

2 通勤手当の法的性格

このように、多くの企業で支給されている通勤手当ではあるが、法的には、企業に通勤手当の支給が義務付けられているわけではない。民法484条が「弁済をすべき場所について別段の意思表示がないときは、……その他の弁済は債権者の現在の住所において、……しなければならない」と規

定しており、また民法485条が、「弁済の費用について別段の意思表示がないときは、その費用は、債務者の負担とする」と規定していることから、原則として使用者の職場にて労務提供をする労働者が、弁済の費用である「通勤の費用」を負担すべきである。もっとも、民法485条但し書きは、「債権者が住所の移転その他の行為によって弁済の費用を増加させたときは、その増加額は、債権者の負担とする。」と規定しており、就労場所の変更が生じた場合は、その増加分の費用を使用者が負担すべきこととなる。このように通勤にかかる費用は労働者が負担すべきものであるというのが法律上の原則である。

それにもかかわらず大多数の企業が通勤手当を支給するのには次のような理由がある。最も一般的な理由としては、①通勤に要する交通費の全額又は一部を補填するという趣旨である。これは労働者の生計費補填としての意味合いを有する。また、②配転可能性のある労働者に対して、想定外の負担やライフスタイルへの影響のリスクに配慮するという観点から、支給する場合も考えられる。これは、民法485条但し書きが住所の移転によって就労場所の変更が生じた場合、追加費用負担を使用者に課していることからあらかじめそれに対応するために支払うものといえることができる。そして、③有為な人材を求人・確保するための魅力的な労働条件の一つとして、通勤手当を支給するということも考えられる。企業の求人・募集により良い人材が申し込んでくれるように、また有能な労働者の確保・定着を図るために、つまり優位人材確保の観点から通勤手当を支給するという目的である。このように、通勤手当の性質、支給の目的はさまざまであるといえる。

3 通勤手当と賃金

通勤手当も就業規則等で支給条件・基準が明確に定められている場合は、「賃金」に該当する¹⁹⁾。そのため、労基法12条の平均賃金を算定する際には、通勤手当を含めて計算されなければならない²⁰⁾。また、通勤手当は、厚生年金保険法3条1項1号、ならびに労働保険徴収法2条2項の「賃金」に該当することから、社会保険・労働保険の

算定基礎報酬に含まれる。また労基法 24 条の通貨払いの原則ゆえ、通勤定期券を現物支給することは原則できず、仮に支給したい場合は労働協約の定めが必要となる²¹⁾。一方、通勤手当の額は、割増賃金の算定の基礎からは除外される（労規則 21 条本文）。これは労働の内容や量とは無関係な労働者の個人的事情で割増賃金額が変わるのはおかしいとの考え方からである²²⁾。

通勤手当が「賃金」に該当することから、労働者が債権者（使用者）の責めに帰すべき事由によって労務の提供をすることができなくなった場合に、民法 536 条 2 項のいう「反対給付を受ける権利」に通勤手当請求権が含まれるか否かが問題となる。この点、学校法人常葉学園ほか（短大准教授・本訴）事件²³⁾は、「当該給付が、労働契約における労働の反対給付であり、かつ、労働者の現実の労働及びその評価という過程を経ないで機械的に計算し得るものか否かを考慮して判断すべき」であるとしたうえで、当該企業における通勤手当が実費補償的性質を有することから、「労働契約における反対給付とはいえず、また、労働者の現実の労働（出勤）を前提にしなければ、計算し得ないものである」から、通勤手当請求権は「反対給付を受ける権利」には含まれないと判断した。妥当な判断である。

4 通勤手当と同一労働同一賃金

旧労働契約法 20 条（現：パート・有期法 8 条）のもと、無期労働者と有期労働者との間の通勤手当の相違が「不合理と認められるもの」となるか。契約社員に対しては月額 3000 円の通勤手当を支給した一方、正社員に対しては 5000 円の通勤手当を支給していたことの不合理性が争われたハマキョウレックス事件²⁴⁾が参考となる。判旨は、「通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものであるところ、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない。加えて、通勤手当に差違を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もどうかわれな

い。」とし、この格差を不合理なものと判断した。おおむね下級審判例も同様の立場にある²⁵⁾。

確かに労務の提供のために就業の場所に行かなければならないという、通勤と労働の不可分一体性の観点からは、職務内容や責任の度合いとは無関係に、つまり無期・有期という期間の定めに関係なくその手当が支給されるべきともいえる。しかし、民法 484 条、485 条からすると、通勤手当は本来労働者が負担すべきものであり、485 条但し書きからすると、就労場所の変更が生じた場合はその追加費用を使用者が負担すべきこととなる。そうすると、使用者が配転可能性のある労働者のみに対して、想定外の負担やライフスタイルへの影響のリスクに配慮するという観点から、通勤手当を支給するということが十分に合理性を有する。また判旨は、通勤手当の趣旨を「通勤に要する交通費を補填する」ものとしているが、有為な労働者の確保・定着を図るための魅力的な労働条件の一つとして通勤手当を支給することも合理的な経営判断といえる²⁶⁾。そうすると、通勤手当支給の理由として、配転可能性のある労働者に対する特別支給や優位人材確保にあると就業規則や賃金規程等で明確に規定されている等、実際に人材獲得・定着に結び付く具体的な事情が立証できる場合は、ハマキョウレックス事件のいう、「不合理であるとの評価を妨げるその他の事情」として、考慮されるべきといえる。

この点を踏まえた判断を行ったものとして、リクルートスタッフィング事件²⁷⁾がある。本事案は、派遣スタッフまたは OS スタッフ（請負スタッフ）として就労していた有期契約者が、通勤手当の不支給が不合理であるとして、改正前の労契法 20 条違反を主張した事案である。裁判所は、通勤手当が原則として実費を全額支給されていることから、通勤に要する費用を補填する性質の手当であるとしつつも、「被告における通勤手当ないし交通費の支給は、①配転命令の対象となる職員については、想定外の負担やライフスタイルへの影響のリスクに配慮するとともに、社員が就業場所の変更を伴う配転命令に対して不満を抱くことなく機動的経営を可能にするという趣旨と②配転命令を受けない職員に対しては、魅力的な労働

条件として求人をも可能とする等の趣旨を有するものと解される」と判断した。そして、通勤手当の趣旨・目的、R職社員（勤務地限定なしの無期労働契約社員）と比較すると職務の内容は大きく異なり、業務内容について共通することもなく、また兼業が認められていたという違いがあること、原告が得ていた時給額がアルバイト・パートの平均時給額よりも相当程度高額であること、当時の派遣労働者の通勤手当支給率が45.5%であったことからすると、派遣労働者に通勤手当を支給しないことが一般的に違法であるとの取扱いがされていたとは言えないことから、本件通勤手当の不支給を「不合理と認められるもの」と評価することはできないとし、通勤手当の性質を踏まえて、不合理性を否定している。

一方で、このような趣旨が明確に判別できない場合は、通勤と労働の不可分一体性の観点から、通勤手当の法的性質として「通勤に要する交通費補填」と解し、不合理性を肯定すべきであると考えられる。この点、年末年始勤務手当の不支給を不合理とした、日本郵便（東京）事件²⁸⁾が参考となる。判旨は、年末年始勤務手当を「多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から……支給される対価としての性質を有するもの」としている。ここでいう勤務の特殊性とは繁忙期における労務提供自体にあり、業務の内容やその難度等にかかわらず、所定の期間において実際に労務を提供することが手当の支給要件と解される。そうすると、通勤が業務の内容や難度等にかかわらず、労働をする上での不可欠な行為であるという点からすると、契約期間等にかかわらず、通勤をしていることでその支給を肯定すべきである。そのため、通勤手当についての格差は、原則として不合理と解すべきである。

なお、同一労働同一賃金ガイドラインは、「短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。」「派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。」との原則を示している。これは通勤手当が業務に紐づい

ているものであり、通勤と労働の不可分一体性を重視したものであると解することができ原則として妥当な立場といえる。一方、ガイドラインの文言からすると、優位人材確保等の性質・目的を有する通勤手当であっても、人材活用の仕組みの違いは理由とならず、同一の支給が求められるとして、不支給とすること自体を不合理とする趣旨のようにも読める²⁹⁾。待遇差が不合理か否かは、最終的に司法判断に委ねられることとなるが、通勤手当については、民法上の原則を踏まえたうえで、通勤手当の性質を踏まえて慎重に判断すべきと考える。この点は今後の裁判例に注目したい。

5 通勤手当の不正受給

前述したように、通勤手当は本来使用者に支給義務がない付加的給付である。そのため、労働者が通勤手当を不正に受給した場合は、懲戒処分の対象となり、労働契約法15条による有効性審査が行われる。不正受給の態様としては、①合理的・最短経路ではない経路を申請する場合、②申請した方法とは別の手段で通勤する場合（例えば、公共交通機関を利用すると申請しながら、バイク等で通勤する場合）、③自宅として届出した場所ではないところから日常的に通勤する場合、④通勤経路の変更があったにもかかわらず申告せず、従前の通勤手当を受給する場合、などである。このように不正受給の態様はさまざまであるが、裁判所は、いずれの類型についても、懲戒事由の相当性を肯定する傾向にある³⁰⁾。

一方、懲戒処分の相当性判断においては、不正受給の態様、不正受給の金額、不正受給の期間、企業内における通勤手当支給における管理状況等を踏まえて、懲戒処分の有効性を慎重に検討している。例えば、あえて遠回りの通勤経路を申請した（①類型）うえで、かつ公共交通機関を利用せずバイク通勤をしていた（②類型）労働者に対する懲戒解雇処分が争われた学校法人甲大学事件³¹⁾では、6年間で約200万円の不正受給を受けていたこと、バイク通勤を秘匿するためあえて職場から離れた場所にバイクを駐車していたこと、使用者の管理状況に特段不適切な点がないことから、懲戒解雇処分を有効と判断している³²⁾。

一方、通勤経路に変更があったにもかかわらず申告せず、従前の通勤手当を受給していた（④類型）労働者に対する論旨退職処分が争われた全国建設厚生年金基金事件³³⁾では、不正受給の期間が2年半で不正受給金額が約15万円とそこまで高額ではないこと、会社の管理状況がずさんであったことから「通勤のために真に合理的かつ必要な限度でのみ通勤手当を認めた上で、その支給の合理性の維持につきこれを遵守するという企業秩序が十分に形成されていたとは言い難い」とし、無効と判断している³⁴⁾。

また、通勤手当の不正受給を理由とする雇止め（労働契約法19条）が争われるケースもある。例えば、YIDATEC日本株式会社事件³⁵⁾では、本件雇用契約が「更新されるものと期待することについて合理的な理由がある」（労働契約法19条2項）と認めた上で、約2年間、合計24万円の不正受給を受けていたこと、法律上の原因なく不当に利得した通勤手当の返済に関する協議に応じなかったこと等を理由に、会社が有期雇用契約の締結の申込を拒絶することが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」とはいえないと判断した。一方、東奥学園事件³⁶⁾は、通勤手当不正受給を理由とする雇止めを否定した。本事案は、実家通勤と申請しているにもかかわらず婚約者宅から通勤（③類型）していた事案で、戒告処分を受けたのちも改めなかったとして、雇止めがなされた事案であるが、不正受給額が約1万円（約1年間）であったこと、戒告処分を受けたのちは、婚約者宅に外泊することはあったものの、実家から通勤しており、特に不自然であるともいえないことから、雇止めの相当性を欠くと判断した。

このように懲戒については、懲戒事由該当性は一般的に肯定されるものの、不正受給の態様、不正受給の金額、不正受給の期間、企業内における通勤手当支給における管理状況等を踏まえて、非違行為の重大性・悪質性を考慮して、処分との相当性が判断されていることがわかる。また、雇止めの事案においても、同様の点を踏まえて不正受給の重大性・悪質性を考慮し、社会通念上相当か否かを検討しているといえる。

6 税法上の通勤手当の上限引き上げについて

所得税法9条5号は、「給与所得を有する者で通勤するものがその通勤に必要な交通機関の利用又は交通用具の使用のために支出する費用に充てるものとして通常の給与に加算して受ける通勤手当のうち、一般の通勤者につき通常必要であると認められる部分として政令で定めるもの」については所得税を課さないとしている。わが国の現状では、特に大都市の勤労者にとっては、自己の自由な選好によって居住地を選択する余地は限られ、好むと好まざるとにかかわらず、通勤の距離と時間が長くなっている傾向にある³⁷⁾。そのため、一定の範囲で通勤費の控除（非課税措置）が合理的なものと同首されている³⁸⁾。

所得税法施行令20条の2は、以下のように非課税限度額を示している。まず、電車やバス等の公共交通機関を利用する場合は、経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法による運賃等の額に対し、1カ月当たり15万円が非課税限度額となる（1号）³⁹⁾。次に、通勤のため自動車やバイク、自転車等を利用する場合は、通勤の距離によって1カ月当たりの非課税限度額が定まっている。例えば、片道10キロメートル未満である場合は、1カ月当たり4200円⁴⁰⁾、片道10キロメートル以上15キロメートル未満である場合は、1カ月当たり7100円と段階的に増えていき、片道55キロメートル以上の場合、1カ月当たり3万1600円が非課税限度額となる（2号）。

通勤手当の非課税限度額については、平成28年に税制改正が行われ、上記の基準となっている。改正前は、1号の非課税限度額が1カ月当たり10万円となっていた⁴¹⁾。本改正により、所得税の非課税限度額が増加したことから、結果として一部の労働者の税負担が緩和されることとなった。

IV おわりに

本稿では、通勤・通勤手当についての法的諸問題について検討してきた。本来、通勤は使用者の管理下での行動とはいえず、労働者の私的な部分

に属するものである。一方で、大都市の住宅事情等からすると、日々の通勤が労働者にもたらす肉体的・精神的負担は大きく、また、通勤に際する事故のリスクも少なからず存在することから、それらに対する保護が必要となる。そこで、通勤災害保護制度が特別な保護を与えることとなった。また、その保護の範囲は、社会構造の変化、労働者のライフスタイルの変化等に応じて拡大されている。このことは、単身赴任者の増加に伴い保護が拡大された平成18年改正や、介護を「日常生活上必要な行為」に含め、さらにその介護対象者の範囲を拡大した平成20年改正・29年改正からも明らかである。また、通勤が労働者にもたらす肉体的・精神的負担ゆえ、近年は通勤の負担を軽減することを安全配慮義務の一内容と解する裁判例も登場している。また、新型コロナウイルスの感染拡大という特殊な状況において、通勤がもたらすリスクに対応することも、使用者の安全配慮義務の一内容ともいえ、通勤に対する使用者側の積極的な関与・対処が求められている。

通勤手当についても、本来使用者には支払い義務がない(民法484、485条)ものの多くの企業が通勤手当を支給している。その理由としては、さまざまであるものの、通勤手当の支給が一般的と解されているわが国においては、通勤手当を巡る正規・非正規格差については、特段の事情がない限りは「不合理なもの」と解されることとなる。また、通勤手当が使用者による付加的給付であるという点からすると、労働者による通勤手当の不正受給については、基本的には懲戒事由該当性が肯定される一方で、非違行為と処分の相当性については慎重に審査されている。さらに平成28年の税制改正によって、通勤手当の非課税限度額が月15万円に増額したことから、より多くの労働者に対する通勤の負担が、税制面からも軽減されることとなった。

コロナ禍において拡大したテレワーク・リモートワークによる在宅勤務という働き方は、育児・介護と仕事の両立という点、高齢者等に通勤の負担を軽減して働いてもらえるという点からすると、働き方の一つの選択肢として今後も積極的に活用していくべきである。実際、NTTグループ

は、全国のどこでも勤務可能な制度を導入すると発表した。同制度では、原則在宅勤務で、例外的に会社への出勤を求める場合は、出張扱いにするというものである。ウィズ&アフターコロナ社会においては、通勤不要な働き方が拡大していくのかもしれない。また、通勤手当を一律支給から実費支給に変える企業が増えていることから、通勤手当を巡る問題が増加することも考えられる。通勤の在り方について、今後も注視していきたい。

- 1) 現時点においても、内閣官房が出している新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針(令和3年11月19日(令和4年5月23日変更))では、「職場への出勤について、人の流れを抑制する観点から、出勤者数の削減の目標を定め、在宅勤務(テレワーク)の活用や休暇取得の促進等の取組を推進すること」とするとともに、職場に出勤する場合でも、「時差出勤、自転車通勤等の人との接触を低減する取組を強力に推進すること。」が求められている。
- 2) アメリカの電気自動車大手テスラのCEOであるイーロン・マスク氏がSNS上で、ほぼ強制的に職場復帰を義務付ける意向を示したことが話題になった。このように世界的にも職場復帰の動きがある。またILOは、「A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic」の中で、「人間中心の手法(human-centred approach)」を参考にした職場復帰政策の必要性を説いている。
- 3) 通勤災害保護制度については、拙稿「通勤途上災害」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点』(有斐閣・2014年)126頁。
- 4) 通勤災害と業務上災害が区別されていることから、①通勤災害に関する保険給付には「補償」の文字が削除されていること、②通勤災害により療養給付を受ける労働者は、200円を超えない範囲で一部負担金を負担すること、③通勤災害は業務上災害ではないことから、労働基準法19条の解雇制限規定の適用はないこと、等、その取扱いは差異がある。
- 5) 国・羽曳野労基署長(通勤災害)事件・大阪高判平成19年4月18日・労判937号14頁が、「高齢化社会を迎えて、在宅介護の要請はますます大きくなっており、通勤災害との関係でも介護等の利益を立法上考慮すべき時期に来ていることが認められるから……「日用品の購入その他これに準ずる行為」に該当すると解するのが相当」と判断している。
- 6) 総務省『令和2年国勢調査 人口等基本集計』(令和3年11月30日)。
- 7) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)2018(平成30)年推計」。単独世帯数の総世帯数に占める割合は年々増加しており、1980年は19.8%であったのに対し、2015年には34.5%となっている。
- 8) 総務省『平成28年社会生活基本調査—生活時間に関する結果』は都道府県毎の通勤・通学にかかる時間を出している。全国平均が1時間19分。最も長いのは神奈川県で1時間45分で、次いで千葉県、埼玉県、東京都となっており、関東地方で長くなっている。
- 9) 佐賀県立高校事件・福岡高判令和元年11月27日(判例ID:28281423)。
- 10) 過労運転事故とは、過重な業務による過労状態や過度の睡眠不足を原因として生じた、自動車、バイク等による通勤時の事故をいう。
- 11) 過労運転事故について使用者の安全配慮義務違反を認めたも

- のとして、鳥取大学付属病院事件・鳥取地判平成21年10月16日・判時2071号89頁。ただし、明確に「通勤」にまで使用者の安全配慮義務が及ぶことは明言していない。
- 12) グリーンディスプレイ（和解勧告）事件・横浜地裁川崎支部決平成30年2月8日・労判1180号6-25頁。裁判所は、「本件について、和解を試み、当事者双方に対し、裁判所の定めた別紙和解条項案による和解をすること勧告する」とした点も特徴的である。
 - 13) 小西啓文「判批」労判1180号9頁は、「公共交通機関を利用することを明示して指示すること」を結果回避義務と位置づけたことから、安全配慮義務を「結果債務」的に構成したと評価している。
 - 14) 土田道夫『労働契約法（第2版）』（有斐閣・2016年）527頁以下。
 - 15) 令和2年1月15日に最初の感染者が確認された後、令和4年5月21日までに、合計855万2464人の感染者、3万255人の死亡者が確認されている。
 - 16) ロバート・ウォルターズ・ジャパン事件・東京地判令和3年9月28日・労判1257号52頁。
 - 17) 荻原勝『諸手当の決め方・運用の仕方』（経営書院・2014年）44頁以降。
 - 18) 2014年のデータではあるが、通勤手当の支給上限額について「規定がある」企業は39.3%、一方、「規定がない」企業は56.2%となっている。独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」JILPT調査シリーズNo.127。
 - 19) 菅野和夫『労働法（第12版）』（弘文堂・2019年）422頁。通勤費用が労働契約の原則から労働者負担であることから、業務遂行のために企業が負担する「企業設備・業務費」には含まれず、賃金に該当する。
 - 20) 昭和22年12月26日基発573号。
 - 21) 昭和63年3月14日基発150号。
 - 22) 前掲注19)・菅野・520頁。
 - 23) 学校法人常葉学園ほか（短大准教授・本訴）事件・東京高判平成29年7月13日・労判1894号59頁。
 - 24) ハマキョウレックス事件・最二小判平成30年6月1日・民集72巻2号88頁。
 - 25) 丸水運輸商事事件・福岡地小倉支判平成30年2月1日・労判1178号5頁、アートコーポレーション事件・横浜地裁令和2年6月25日・労判1230号36頁。
 - 26) 使用者が行う便宜供与について相違を生じさせること自体不合理ではないとして、通勤手当の支給を肯定する立場を批判するものとして、峰隆之「『労働の対価』とはいえない通勤手当支給の是非」労経速2428号2頁。
 - 27) リクルートスタッフィング事件・大阪地判令和3年2月25日・労経速2451号3頁。
 - 28) 日本郵便（東京）事件・最判令和2年10月15日・労判1129号58頁。
 - 29) 西村あさひ法律事務所『働き方改革とこれからの時代の労働法』（商事法務・2018年）130頁。
 - 30) 懲戒事由該当性を否定し、懲戒解雇処分を無効とした裁判例として、東京地裁立川支部判平成31年3月27日（判例ID：28272165）。
 - 31) 学校法人甲大学事件・東京地判令和3年3月18日・労経速2454号10頁。
 - 32) 約4年間で約56万円の不正受給を得た労働者に対する誹責処分を有効とした裁判例として、東京地判令和2年1月29日（判例ID：29058937）。その他懲戒解雇処分を有効としたものとして、かどや製油事件・東京地判平成11年11月30日・労判777号36頁。
 - 33) 全国建設厚生年金基金事件・東京地判平成25年1月25日・労判1070号72頁。
 - 34) 約4年8カ月、合計34万円余りの不正受給を受けた労働者に対する懲戒解雇処分について、懲戒事由該当性は肯定したものの、「懲戒解雇をもって臨むことは、企業秩序維持のための制裁として重きに過ぎる」ことから無効とした裁判例として、光輪モータース事件・東京地判平成18年2月7日・労経速1929号35頁。その他、懲戒解雇処分を無効としたものとして、三菱重工（相模原製作所）事件・東京地判平成2年7月27日・労判568号61頁。
 - 35) YIDATEC日本株式会社事件・東京地判平成30年2月1日（判例ID：29048047）。
 - 36) 東奥学園事件・仙台高判平成22年3月19日・労判1009号61頁。なお、一審判決は通勤手当の不正受給を理由とする雇止めを有効と認めている。
 - 37) この点、アメリカやイギリスの税法では、住居をどこに定めるかは個人の選択にかかるところが多いということから、通勤費は家事費の範囲として課税対象とされている。所得税法研究会編『六訂版 注解 所得税法』（大蔵財務協会・2019年）525頁。
 - 38) 非課税措置については「従業員導管理論」や「実費弁償理論」の観点から首肯されている。酒井克彦『所得税法の論点研究——裁判例・学説・実務の総合的検討』（財経詳報社・2011年）232頁。
 - 39) この結果、東京・新大阪から200キロメートル圏の新幹線通勤がカバーされることとなる。
 - 40) 通勤の距離が片道2キロメートル未満の場合は、非課税対象とならない。
 - 41) 通勤手当の非課税限度額は、平成10年度改正で月5万円から月10万円に引き上げられて以来、本改正まで据え置かれていた。

あまの・しんすけ 東京都立大学教授。主な論文に「労働法と知的財産法の交錯領域における集团的利益調整」『日本労働法学会誌』132号、73-90頁（法律文化社、2019年）。労働法専攻。