

賃金関係

Q 通勤手当を実費支給から定期券の現物支給に変更する場合の留意点

当社では、これまで毎月の通勤手当について、その実費を月例給与とともに現金で支給していましたが、経費節減の一環として、半年分の定期券を現物支給する形に変更したいと考えています。そこで、この場合の実務上の留意点についてご教示ください。
(東京都 A社)

A 定期券を現物支給するためには、労働組合との労働協約を締結することが必要。労働組合がない場合は、半年分の定期券相当額を現金支給することは可能であるが、労働条件の不利益変更には注意する必要がある

回答者 藤崎和彦 ふじさき かずひこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 賃金の現物支給について

「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」(労働基準法[以下「労基法」] 24条 1項)とあり、賃金は通貨で支給することを原則としています。

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」は、通貨以外のもので支払うことが可能とされ(労基法24条 1項)、具体的には、[図表 1]の通りです。

定期券の現物支給は「通貨以外のもので支払うこと」に該当しますので、労働組合との間で締結される労働協約([図表 1]のC)に該当)が締結されていることが必要となります。

つまり、労働組合があれば労働協約を締結することで定期券を現物支給することができますが、労働組合のない会社では定期券を現物で支給することができません。なお、労働組合があっても現物支給できるのは労働協約の適用を受ける労働者に限られるため、一般的に労働組合に加入していない労働者には現物支給することはできません(昭63. 3.14 基発150)。

したがって、ご質問の会社に労働組合がない場合、または、労働組合があっても労働協約の適用を受けない社員に対しては、定期券という現物支給ではなく定期券相当額を通貨で支給することになります。

なお、通勤定期券を現物支給しても、労働保険では「賃金」、社会保険では「報酬」として取り扱うこととなります。例えば、社会保険の標準報酬月額を決定する場合(資格取得時決定、定時決定、随時改定)は、6カ月分の通勤定期代を1カ月分に換算したうえで1カ月当たりの報酬額に上乘せして計算する必要があります。

2. 通勤定期券相当額の通貨払いについて

次に、通勤手当の計算方法を1カ月単位から6カ月単位に変更すると、1カ月当たりの通勤手当が減額となり、このような制度変更が可能かという点が問題となります。

通勤手当などの賃金を減額することは労働条件の不利益変更該当し、労働者から合意を得るか(労働契約法 8条)、不利益変更の内容が合理的であること(労働契約法 9条、

図表1 通貨以外のもので支払うことが認められる場合

(A)労働者の同意を得た場合は、当該労働者が指定する銀行その他の金融機関の口座への振り込みや証券総合口座への振り込み（労働基準法施行規則7条の2第1項）
(B)労働者の同意を得た場合は、退職手当は、上記(A)のほかに小切手・郵便為替による支払い（労働基準法施行規則7条の2第2項）
(C)労働協約に別段の定めがある場合

図表2 通勤手当を月割りで精算する場合の注意点

(例)

定期券の種類	定期券代
1カ月	9,000円
3カ月	25,000円
6カ月	45,000円



5カ月間は電車通勤（左記の定期券）
残り1カ月で会社の通勤徒歩圏内に転居したために通勤手当は支給しない

区分	通勤手当
単純に月割りにすると	37,500円 (45,000円×5/6)
実際に要した定期券代	43,000円 {25,000円 + (9,000円×2カ月分)}

実際に要した43,000円を支給すべき

10条)が必要です。

特に賃金は、労働者の生活への影響も大きいことから、これまでに不利益変更を認められなかったケースもありますので慎重に検討すべきです。

今回のケースでは、これまで1カ月単位で定期券を購入していた社員でも、今後は6カ月単位での購入に変更すれば、本人への不利益はほとんどありません。したがって、家族手当・住宅手当などの生活を補填する目的の手当を減額することと比べ、不利益変更による影響度合いも軽微と考えられるのではないのでしょうか。

ただし、注意すべき点として、途中で住所を変更して通勤経路が変更となった場合や入退社があった場合など途中で通勤手当額が変更となった場合の精算方法があります。

例えば、6カ月のうち5カ月間は電車通勤で通勤手当の支給対象であったが、会社から徒歩圏内に転居したため通勤手当の支給対象外となった場合の計算方法について、単純に

月割りにして支給（6カ月の定期券相当額の6分の5）すると実際に必要な定期券相当額（3カ月分の定期券相当額 + 1カ月分の定期券相当額×2カ月）を下回ることでなくなってしまいます。このような場合、通勤に要する実費相当額を補填する目的から、期中で支給額を変更する場合は実費額を下回らないように取り扱うべきではないでしょうか[図表2]。

このように対象者への不利益をできるだけ軽減できるよう配慮したうえで、会社は経費削減を行っており、これらの一環として通勤手当を1カ月単位ではなく6カ月単位に変更する点や、通勤手当額が期中で変更となった場合には不利益が発生しないよう配慮した点などを対象者に説明することで納得が得られやすいと思います。

なお、今回の不利益変更の内容が合理的であれば個別の合意までは求められませんが、個別の合意を得ていれば労働条件の不利益変更の有効性をより確実なものとする事ができます。