



## Vol.121

### ★正社員とパートタイマーの通勤手当の相違が違法とされた事例

K運輸事件(平成30年2月1日小倉支部判決)をご紹介します。

#### 1 事例

K運輸には正社員30名、パートタイマー21名が所属しておりました。正社員(フルタイム勤務)とパートタイマーの仕事内容に差はほとんどありません(正社員がスーパー配達、クレーム対応をするが、パートタイマーはしない等)。正社員とパートタイマー双方に転勤や職種転換の事例はありませんでした。パートタイマーは深夜勤務で1日4時間程度の勤務となります(ただし、所定労働日数は正社員と同水準の方がほとんどです)。

社員の通勤手当は一律1万円、パートタイマーの通勤手当は一律5000円でした。原告である4名のパートタイマーはこの格差は労働契約法20条に違反して違法であるとし訴訟を提起しました。

#### 2 通勤手当の相違は違法か(労働契約法20条違反か)

小倉支部は、通勤手当は定額ではあるものの実質的にも通勤交通費を補填するものであり、通勤手当としての性格を有していたとした上で「パート社員と正社員のいずれの職務内容も、北九州中央卸売市場での作業を中核とするものであるから、パート社員か正社員かを問わず、仕事場への通勤を要し、かつ、その通勤形態としても、多くの者が自家用車で通勤しているという点で、両者で相違はなく、パート社員の方が、正社員に較べて通勤時間や通勤経路が短いといった事情もうかがわれないのであって、通勤手当の金額を定めるに当たり、正社員の通勤経路を調査した上でこれが定められたわけではない」として、本件相違に合理的な理由は見出すことは出来ず労働契約法20条に違反して無効であると判断しました。

私が気になったのは労働契約法20条の要件である職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲をほとんど検討せずにばっさりと通勤手当の相違は違法であると判断した点です。「仕事内容を細かく比較するまでもなく、実費補填の意味合いのある通勤交通費について大した理由もなく差をつけることはまかりならない」との趣旨かと思われます。

実なこのような判断は、同一労働同一賃金ガイドライン案の考えにも沿うものです。

なお、労働契約法20条は強行法規ですので、契約書で使用者と従業員双方が同意していても違法となります。

#### 3 実務に与える影響

通勤手当は訴訟を起こすまでの高額な手当とは言えず、多くの場合、訴訟問題にはならないと思われていましたが、現在、労働契約法改正から5年が過ぎ、日本郵便事件を始めとしてこれまでの慣行が次々に違法であると判断されるようになってきました。

働き方改革関連法案が成立すれば、次第にパートタイマー等の期間雇用の方の気持ちも変わってきます。「正社員については交通費を実費補填しないといけないとしても、パートタイマーについては交通費は一日5000円を上限にすればいいだろう」との感覚では労使紛争が起きかねない時代になりました。

多くの場合、労働組合結成を機にこの種の問題が一気に吹き出してくることになるかと予想できます。本事案も労働組合結成がきっかけになっているようでした。

## 4 就業規則例

試みとして、通勤手当に関して規則例を作成してみました。第1項から第7項までは従来の正社員向けの規定ですが、期間雇用者や無期転換者用として第8項に追加しました。定義付け等なかなか難しいです。

(通勤手当)

### 第●条

1. 通勤手当を受ける資格のある者は、原則、本人の住居より勤務箇所までの直線距離が●kmを超える者であって、公共交通機関を利用して通勤している者に限る。
2. 使用する交通機関は原則として公共の交通機関とし、社員の住居より就業場所まで、会社が認める合理的かつ経済的な経路とする。
3. 通勤の途中、バスを利用する者については、住居から住居の最寄駅まで、もしくは通勤箇所の最寄駅から通勤箇所の直線距離が原則、●kmを超える場合に限り、1ヶ月の通勤定期代または交通費実費を支給する。
4. 自家用車通勤は、会社の許可を受けた者のみとする。自家用車通勤に伴う駐車場代等は自己負担とする。
5. 通勤費の月額上限は●円とする。
6. 出勤が1日もない場合、通勤手当は支給せず、日割り計算の際には、1ヶ月の定期代を所定労働日数の日割で計算する。
7. 通勤手当は原則、従業員の住居から勤務箇所までの通勤に要する費用の実費を基本に会社が定めた額を支払う。

①公共交通機関を利用する者 1ヶ月定期代または交通費実費

②自家用車通勤の許可を受けた者

往復通勤キロ 出勤日数×単価(●円)

8. 正社員及びフルタイム(期間雇用者・無期転換者(期間雇用者から無期転換した者のうち正社員と同じ所定労働時間である者)については、上記第1項から第7項までを適用する。パートタイム(期間雇用者、無期転換雇用者のうち正社員よりも所定労働時間が短い者)については、上記第1項から第7項までを適用するが(第6項を除く)、出勤日数に応じて第7項に基づき交通費実費を支給する。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982

向井蘭：正社員と期間雇用で規定を作る

というよりはフルタイムとパートタイムで交通費は差が出るため、その点を意識して規定を定めたほうがよいかと思います。

向井蘭：従来の正社員向けの物を利用し

て最後に期間雇用や無期転換者について触れる形式にしました。様々な形式が考えられると思います。

向井蘭：無期転換した者については法的

規制の対象外となりますが、不公平な結果となるので対象とするべきであると思います。

向井蘭：第6項はフルタイム向けの規

定であり、「欠勤したとしても、全く一ヶ月休むというような場合以外は定期代相当の通勤手当を全額支払う」という趣旨にも読めるため、パートタイムについては適用除外としました。

向井蘭：通勤交通費については、パート

タイムとフルタイムを分けなければなりません。