



## Vol.61

弁護士 岡 正俊  
杜若経営法律事務所

### ★通勤手当支給における「自宅」の意味

今月のニュースレターでは、通勤手当を不正に受給したことを理由として懲戒解雇された原告が、懲戒解雇が無効であることを理由に、懲戒解雇無効確認及び退職金の支払い等を求めて提訴した事件について、原告の請求がほぼ認められた裁判例（東京地裁立川支部平成31年3月27日判決）をご紹介します。

#### 1. 前提事実

被告には自動車通勤手当に関する規定があり、支給要領、支給細則が設けられていました。

原告には、被告に届け出ている職場に近いα宅と、配偶者の居住地であり職場から遠いβ宅があり、原告は、家庭の事情により配偶者の実家であるβ宅で暮らすようになりました。原告の住民登録地はα宅であり、週のうち何日かはα宅での生活の実態もありました。庶務課長からのα宅とβ宅のどちらから自動車通勤しているのかとの問いに対し、原告は、曜日によって違うためどちらともいえないが、住民登録はαであるからαにしておく旨告げ、「αの私の住所地から通勤している。」に○をつけた回答書を提出しました。

#### 2. 被告主張の概要

被告は概要以下のような主張をしました。

通勤手当に関する規則にいう「自宅」とは、①本人の就業のための拠点であり、②同拠点から勤務地に通勤することが常態となっており、③家族との同居や自己の起臥寝食の場であるといった「自宅」としての実質を備え、かつ、④原則として通勤手当の額が最も少なくなる場所をいうものと解するのが相当である。原告は、その「自宅」が、遅くとも平成19年4月以降、α宅からβ宅となっているにもかかわらず、通勤経路がβルートとなった旨の届出をせず、平成19年4月から平成29年2月までの間、故意をもって、αルートによる通勤手当とβルートによる通勤手当の差額合計399万6500円を不正に受給したものであり、これは、被告に対する詐欺罪に当たり、懲戒事由に該当する。

#### 3. 裁判所の判断の要旨

本件で、裁判所は以下のような判断をしています。

(1) 「自宅」について、これを定義付ける規定はなく、また、被告が職員に対し、その意義について説明したことはないことに加え、給与規程、支給要領及び支給細則の文言自体に照らしてみても、「自宅」の意義について、直ちに被告の主張する上記のような解釈を採ることはできない。

(2) むしろ、被告の運用状況をみるに、

被告は通勤距離の測定に当たり、通勤届等記載の住所地を自宅とみなしている。これらの点からすれば、被告は「自宅」は通勤届等記載の住所地と同義のものとして運用してきたものといえる。

(3) 就業規則によれば、被告の職員は、採用時に住民票記載事項証明書を提出し、住民票記載の住所地を申告することとなっており、現住所に変更があった場合に変更を届け出ることが義務付けられている。この就業規則の規定に加え、届出の書式についても、自動車通勤手当の制度の導入以降は、住所届と通勤届が一体となった書式が利用されていることからすると、通勤届等に記載する住所地は、原則として、住民票記載の住所地であるとして解釈、運用されてきたものといえる。

(4) そうすると、被告においては、「自宅」と通勤届等記載の住所地、住民票記載の住所地は同義のものとして解釈、運用されてきたものというべきである。

(5) 上記の観点から、原告の「自宅」を検討するに、原告の住民票記載の住所地は、昭和 62 年 9 月頃以降、現在に至るまで  $\alpha$  宅であり、通勤届等にもその住所地を記載していたことからすれば、平成 19 年 4 月から平成 29 年 2 月までの間も、その「自宅」は  $\alpha$  宅であったということが出来る。

(6) 上記の点に加え、原告の  $\alpha$  宅での生活実態があること等も併せ考慮すれば、原告が、平成 19 年 4 月から平成 29 年 2 月までの間、 $\alpha$  ルートによる通勤手当を受給したことが明らかに不当

ということとはできない。

(7) したがって、原告の上記受給行為は、懲戒事由に該当するものとはいえない。

#### 4. 本件の検討

通勤手当支給における「自宅」の意味について、通勤にかかる費用の負担という通勤手当の趣旨からすると、被告の主張には合理性があるように思えます。一方、住民票記載の住所地を「自宅」と解釈する裁判所の判断は、いささか形式的に過ぎるように思えます。もっとも「自宅」の意味が、いわば会社内の刑罰にあたる懲戒事由の有無に関わるとなると、被告の主張のような曖昧なものではなく、一義的・形式的に決せられるべきとの裁判所の判断も理解できます。本件ではさらに、原告の  $\alpha$  宅での生活の実態や、被告における運用実態、原告が事実を隠していたわけではないこと等も判断に影響しています。

一般的に、就業規則上、全ての文言について定義が定められているわけではないので、解釈に争いが生じることは当然あり得ます。このような場合、特に本件のように解釈が懲戒事由の有無に関わるような場合には、いきなり懲戒処分をするのではなく、意味を明確にし、従業員にこれを周知させた上で、その後生じた違反行為について懲戒処分を行うべきだと思います。