

通勤をめぐる労働問題

2025.09.25

はじめに：なぜ今「通勤」問題が重要か？

誤った理解・運用が**トラブルの火種**に

働き方の「より戻し」

リモートワークの廃止や出社義務化など、再び通勤がクローズアップされる機会の増加

税制改正の議論

通勤手当への課税制度改革に伴い事業主の費用負担について従業員の関心が高まっている状況

複雑化する労務管理

多様な働き方が広がる中、通勤に関するルールが未整備であることによる労務リスクの発生

本日のゴールと構成（アジェンダ）

通勤に関する主要論点の法的ポイントと実務上の注意点

- 1 通勤費用補助：スキームと運用方法
- 2 通勤災害：認定基準と事業主の対応
- 3 通勤時間：労働時間該当性

01

1. 通勤手当

通勤手当の法的性質と支給義務

• Point 1: 通勤手当に法定の支払義務はない

→支払う場合は、**明確なルール**（支給要件、計算方法、変更手続）を就業規則等で定めることが不可欠

（通勤手当の規定例）

1. 通勤手当は、従業員が申請し、会社が最も経済的かつ合理的であると認めた通勤経路および方法により、次のとおり支給する。
 - (1) 電車・バス等の公共交通機関を利用して通勤する場合は、原則として1カ月の通勤定期券実費（新幹線・特急等の特別料金を除く）を支給する。ただし、支給上限額は月額50,000円（30,000円等会社規定で設定）とする。
 - (2) 自家用自動車・バイク通勤の場合は、片道距離やガソリン単価等に基づき会社が定める方法で算定した額（例：片道距離(km)×2×月平均所定労働日数×単価10円）とし、所得税法上の非課税限度額を上限とする。片道2km未満の場合は支給しない。
 - (3) 月途中の入社・退職・休職および長期欠勤の場合は、日割り計算で実際に出社した日についてのみ支給する。
2. 従業員は入社時または通勤経路変更時に「通勤手当支給申請書」を速やかに提出し、会社の承認を得なければならない。

• Point 2: 割増賃金算定の基礎となる基礎賃金に含まれないのが原則（労働の対価ではない）

例外：通勤距離や実際の通勤費用に関係なく「一律支給」される場合

通勤手当：実務上のリスクと対策

リスク①：マイカー通勤の放任

無保険運転等の法令違反増加の可能性、事故発生時に事業主が責任追及される可能性、非課税限度額を超える支給による脱税の可能性

→対策：許可制の導入、定期的な保険加入状況の確認、交通安全教育の実施、非課税枠との整合性確認

リスク②：不適切な不利益変更

一方的な通勤手当の減額や廃止、マイカー通勤から公共交通機関通勤への強制変更による手当減額

→対策：労働契約法を遵守し、原則として個別同意を取得、または合理的な就業規則変更の手続きを踏む

リスク③：不正受給

通勤方法の虚偽申請、遠回り申請、引越による通勤経路変更の不申告による不正受給

→対策：通勤経路・方法の届出を義務付け、実態と乖離がないか定期的に確認するルールの整備と運用

【社労士の視点】通勤手当に関する助言ポイント

- ・ 就業規則等の規定整備・レビュー：
実態に合った、かつ法的に問題のない規定になっているかを確認する
- ・ リモートワーク導入等に伴う見直し：
働き方の変化に応じた通勤手当制度の再設計を支援する
- ・ 変更時の適切な手続きの実施支援：
特に不利益変更になる場合、法的な要件を満たした手順をアドバイスする

02

2. 通勤災害

通勤災害認定の基本：「通勤」の定義

「通勤」の定義：労働者が「**住居と就業場所との間**」を「**合理的な経路及び方法**」で往復する際の被災（労災保険法第7条2項1号）

※業務の性質を有するものを除く

●「合理的な経路及び方法」とは

- ・ **経路**：社会通念上、経済的かつ効率的と認められる経路
- ・ **方法**：公共交通機関、自動車、徒歩など、通常用いられる交通方法

→通勤災害に該当しないと考えられる例：

- ・ **事業主に届出のなかった経路**で特に合理的な理由もなく遠回りをした場合（無関係な場所への寄り道等）
- ・ 自転車での二人乗りや蛇行運転といった**危険な運転**をし、それが合理的とは認められなかった場合
- ・ **電車通勤と申告していたが、実際は徒歩や自転車で通勤し**、その経路や方法に合理性がない場合
- ・ 自宅や勤務先敷地内での事故で、**移動経路外**と判断された場合

重要ポイント：「逸脱・中断」の考え方

原則として、逸脱・中断の間及びその後の移動は通勤とは認められない。

通勤と認められない行為（NG例）

- ・ 帰宅途中にスーパーやコンビニへ立ち寄って買い物する（逸脱）
- ・ 友人宅や娯楽施設（映画館、飲食店など）に寄り道する（逸脱）
- ・ 通勤途中の飲食店や理髪店で髪を切る、食事をする（中断）

【例外】日常生活上必要な最小限度の行為

- ・ 日用品の購入
- ・ 病院での診療・治療
- ・ 選挙権の行使
- ・ 家族の介護

※合理的経路に戻った場合に限り**その後は再び通勤とみなされる**

通勤災害における事業主の対応と潜在的リスク

【事業主の基本的な対応】

●不当な労災認定の回避

→ ・ 通勤方法の確認・管理（通勤経路や通勤手段の届出、マイカー許可制）

・ 従業員への情報提供・教育

●労災が発生した際

→ ・ 迅速な状況把握と報告

・ 労災申請への協力（事業主証明等）

※労災隠しに注意

【潜在的なリスク】

安全配慮義務違反： 事業主が危険な通勤方法を指示・黙認していた場合などに損害賠償責任を問われる可能性

3. 通勤時間は労働時間か？

基本原則：通勤時間は労働時間ではない

「労働時間」の定義：労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間

- ・通勤時間は、労働者が事業場という労務提供の場所に移動するための準備行為と位置づけられる
- ・どこに住むか、どのような経路・方法で通勤するかは、原則として労働者の自由に委ねられている

→事業主の支配下にある時間とはいえず、労働時間には該当しない

労働時間と判断されうる「例外」ケース

判断基準：その時間が実質的に**使用者の「指揮命令下」にある**と評価できるか否か

【具体例】

- ・ 始業前の事業所への**移動中に業務指示**を受けている場合：
会社の指示で連絡待ちや作業準備（重要な書類の運搬等を含む）を行う場合には労働指揮の下にあると評価され得る。
 - ・ 始業前・終業後に使用者の指示で特定の場所に留まる場合（**待機時間**）：
業務を開始する前に上司の指示で待機し移動や業務の開始を待っている時間は使用者の支配下にあると評価され得る。
 - ・ 業務の一環としての移動時間（**直行直帰、出張移動**）：
通常の通勤とは異なり業務命令を受けて事業所以外の場所へ直接赴く移動時間であるという点で実質的に労働指揮下にあると評価され得る。
 - ・ 会社が運行管理等を行う**専用の通勤バス**に乗車中の時間
バスの運行管理が会社によりなされ労働者の行動が制限されている場合は指揮命令下と評価される可能性がある。
- 労働時間と認定された場合、**未払賃金**の支払義務が発生する

【社労士の視点】通勤時間に関する助言ポイント

- ・ **労働時間管理の徹底：**
特に事業場外での業務や移動時間について、客観的な記録を確保するよう助言する
- ・ **直行直帰や出張に関するルールの明確化：**
移動時間が労働時間に該当するか否かの基準を規程で定める
- ・ **業務指示と移動の区別：**
通勤中の業務指示は原則行わないなど、運用ルールを明確にし、周知徹底を支援する

まとめ：通勤問題のリスク管理3つの要点

Point 1: ルール明確化

通勤手当、通勤方法、直行直帰等の規定を、実態に合わせて具体的に整備する

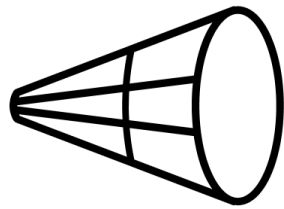
Point 2: 適切な運用

定めたルールに基づき、変更手続きや労働時間管理などを正しく実行する

Point 3: 予防措置

従業員へのルールの周知・教育を徹底し、認識の齟齬を防ぐ

法律事務所 アスコープ



ASCOPE

Law Office