

令和7年（2025年）12月11日(木)

## 通勤手当の性質、不正受給の態様など

## 1 通勤手当の法的性質

使用者の職場において労務を提供する労働者が、弁済の費用である「通勤の費用」を負担すべきもので（民法第484条、第485条）、使用者に支払う法的な義務はない。

地方公務員の通勤手当については、地方公務員法第24条第5項に基づいて各自治体の条例に委ねられている。

## 【比較表】

項 目		民 間	公務員（八王子市）
1	法的根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>・なし</li> <li>・本来は、労働者負担（民法第484条、485条）</li> <li>・雇用契約書、就業規則、給与規定等 ☞当事者の契約による</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公務員法第24条第5項</li> <li>・八王子市職員の給与に関する条例第10条</li> <li>・八王子市職員の通勤手当に関する規則</li> </ul> <p>【参考】 給与法第12条、人事院規則9-24</p>
2	会計科目	福利厚生費（法定外福利費）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正規職員：第3節 職員手当等</li> <li>・会計年度任用職員：第8節 旅費</li> </ul>
3	支給理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>①労働者の生計費補填</li> <li>②転勤可能性のある労働者に対し、想定外の負担やライフスタイルへの影響リスクに配慮</li> <li>③有能な人材の確保・定着を図るために魅力的な労働条件の一つとして支給</li> </ul>	<p>民間のように福利厚生の一環として捉えるには一定の限界がある。</p> <p>☞法律・条例主義、原資が税金</p> <p>☞規定どおりに通勤手当を支給したとしても、得又は損をすることは十分あり得る（あくまで月額定額の手当の中の一つであるため）。なお、アシスタント職については実績支給のため、定額支給の要素は薄い。</p>
4	所得税・住民税	<p>一定額まで非課税</p> <p>☞出勤するための単なる実費の補てんであり、所得に馴染まない。</p> <p>【所得税法・地方税法】</p>	同左
5	社会保険料等	<p>標準報酬月額に算入</p> <p>☞就業規則等で支給条件等が定められている場合は、「賃金」に該当する。</p>	同左
6	通勤災害	<p>労働者災害補償保険法</p> <p>☞通勤は職務に従事するための準備行為で使用者の監督下での行動とはいえ、業務上の行為ではない。このため例外的に通勤災害を保護する制度を採用。</p> <p>☞経路を逸脱しても①日用品の購入、②選挙権の行使、③通院、④介護等の場合は、合理的経路に復帰した後は「通勤」として保護される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正規職員：地方公務員災害補償法</li> <li>・会計年度任用職員：労働者災害補償保険法又は八王子市非常勤職員の公務災害補償等に関する条例</li> </ul>

項 目		民 間	公務員（八王子市）
7	支払方法	通貨払い、直接払い及び全額払いの原則（労働基準法第 24 条） ☞通勤定期券の現物支給禁止（支給する場合は労働協約の定めが必要）	同左（地方公務員法第 25 条第 2 項） ☞通勤定期券の現物支給禁止（条例等で定めれば現物支給も可。標準報酬月額には現物支給も含まれる。）
8	対 応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・流れ：①調査、②本人から聴取、弁明機会の付与、③返金誓約書（合意書）</li> <li>・処分等：戒告、けん責、減給、降格、出勤停止、退職勧奨、懲戒解雇等</li> <li>・告発できる（刑事訴訟法第 239 条第 1 項）</li> <li>・詐欺罪（刑法第 246 条）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・流れ：同左</li> <li>・処分等 <ul style="list-style-type: none"> <li>①分限処分（地方公務員法 28 条、条例） ☞免職、降任、休職、降給</li> <li>②懲戒処分（地方公務員法 29 条、条例） ☞免職、停職、減給、戒告</li> </ul> </li> <li>・告発義務（刑事訴訟法第 239 条第 2 項）</li> <li>・詐欺罪（刑法第 246 条）</li> </ul>
9	その他	福利厚生の一環のため、テレワーク、ワーケーションなど柔軟な働き方に対応できる。	法律・条例主義のため、民間に比べると柔軟性に欠ける。

## 2 一般的な不正受給の態様

No.	態 様	例	備 考
1	合理的・最短経路ではない経路で申請	他に合理的な経路があるにもかかわらず、交通費が高額になる経路で通勤	・チェック可 (認定せず)
2	通勤経路変更の未申請	転居などで交通費が安くなったにもかかわらず申請せず、従前の交通費を受給	・本人申請による (転居事実を把握できれば確認可)
3	申請した方法とは別の手段で通勤	公共交通機関で通勤すると申請し、実際は自転車や徒歩で通勤	・本人申請による
4	異なる通勤経路で申請	実際に利用している通勤経路よりも、高額の通勤費を要する経路を申請(申請は自宅からで、実際は勤務地に近い実家から日常的に通勤するなど)	・本人申請による
5	定期券を解約し、払戻金を領得	企業の負担で購入した定期券を勝手に解約して、交通機関から払戻金を受領(支給された通勤手当で定期券を購入し、所属長確認後に解約)	・チェック可

### 【西八王子駅と市役所の間をバス利用で申請した場合】

市役所から一番近いバス停は、市役所南側広場に隣接する「八王子市役所」。

西八王子駅方面は18時台から1時間に2本になり、21時42分発が最終。18時以降は30分に1本となるので、タイミングによっては歩いた方が早い(西八王子駅まで徒歩15分)。

最終便の後は、西八王子駅へは歩くか、又は別のバス停「八王子市役所南」まで歩いて西八王子駅行に乗るか、若しくは別のバス停「市役所入口」まで歩いて(京王)八王子駅行きに乗るしかないが、いずれにしろ申請の経路と異なってしまう。

本人がバスを利用するという申請をしている以上、徒歩が合理的なのであれば申請を変更しなければならないため、単に運行本数が少ないことをもって歩いた方が合理的とはいえない。

### 3 代表的な判例

No.	事件名・年月日	概 要	不正受給額	有効性
1	かどや製油事件 東京地裁H11.11.30	勤務時間の多くを自席から離れて業務を放棄、虚偽の住所を届け出て実費約 231 万円上回る通勤手当を受給	約 2 3 1 万円	懲戒解雇有効
2	アール企画事件 東京地裁 H15.3.28	遠方の虚偽の住所を申請し、約 3 年間にわたり約 102 万円の通勤手当を詐取	約 1 0 2 万円	解雇予告手当不要
3	光輪モータース事件 東京地裁 H18.2.7	通勤経路の変更を届け出ず、従前の通勤経路に基づき通勤手当を約 4 年半にわたり受領	約 3 5 万円	懲戒解雇無効
4	全国建設厚生年金基金事件 東京地裁 H25.1.25	会社に申請した通勤経路を変更したものの、それを会社に届け出ずに、約 2 年半にわたり申請していた経路より安価な定期券を購入	約 1 5 万円	諭旨退職無効
5	近鉄住宅管理事件 大阪地裁 R4.12.5	コロナ禍においてマスク着用の業務指示に違反し、転居の報告を怠り約 9 か月過払いを受けた	約 3 万円	懲戒解雇無効

#### 【判例の傾向】

不正受給の態様につき、当初から通勤手当を過大に受け取ろうとするなど悪質性が高く、かつ、不正受給の額が 1 0 0 万円を超えるような場合は、懲戒解雇が認められる傾向。

#### 【No.4 全国建設厚生年金基金事件の判決が考慮した点】

- ・企業は、当該従業員の自宅から企業までの通勤方法として従前申告された経路に記載された通勤方法及びこれに基づく所要額（定期代）を合理的なものとして認定した上で同額の通勤手当を支給していたものであり、本件不正受給により当該従業員が受給してきた通勤手当額は、その範囲内に収まっていること。
- ・支給継続に当たって特段の審査がされることがなかったことなどからすれば、企業においては、本件不正受給当時、通勤のために真に合理的かつ必要な限度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厳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こと。
- ・企業の主張を前提としても、本件不正受給による差額は、6 か月当たり 25,330 円、定期券購入時期につき平成 21 年 4 月から平成 23 年 10 月までととらえると合計 151,980 円に過ぎないこと。