

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会
京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367 〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

企業は何のために存在するか 創業時の初心を思い出そう

ミャンマーでは台風、中国では地震と大型自然災害が続き、両国政府の対応に非難の声が寄せられました。緊急事態発生当初、外国政府の申出に速やかに応じず、救援活動が遅れる結果となったからです。

受入に難色を示した理由は、色々
と憶測を呼んでいます。自国の内情
を知られたくないなど、両国政府に
はそれなりの理由があったようです。
「国民の生命より、政権の安定を
優先する」態度に対し、各国メデイ
アは集中砲火を浴びせました。政権
の存在意義が国民の幸福にあるとす
れば、この対応は本末転倒といわざ
るを得ません。

これに対し、企業が危機に瀕した

とき、何を優先すべきかは難しい問
題です。中小・零細企業の場合、企
業を清算し、従業員にすべてを分配
する家父長的な経営者もいますが、
現実的には「従業員の生活より、企
業の存続を選択」するケースが多数
を占めます。

しかし、企業そのものが、生存へ
の意思を持つわけではありません。
企業が持つのれん・ノウハウ・社会
的使命などのうち何を残し、何を捨
てるか、経営者は究極的な決断を迫
られます。

誰かに株をすべて譲り渡しても、
自分が開発した商品が市場に生き残
るなら、本望という社長さんもある
でしょう。経営権を手放しても、家

族が安定した暮らしを続けられれば、
それでいいという創業者もいるでしょ
う。回答は、一人ひとり異なるはず
です。

企業が順風満帆の状態のときは、
ブランドの確立、顧客の増加、技術
力の強化、収益力の向上など、すべ
ての目標を同時に達成できます。そ
のため、かえって何を求めて創業し
たのか、原点を見失ってしまうケー
スが往々にして見受けられます。

経営者にとって本来価値のない目
標達成に向かって、部下が懸命に邁
進しているとすれば、経営資源の乱
費にほかなりません。会社の存続に
どのような価値を見出すのか、平時
にこそ、改めて自問する必要がある
でしょう。

2008

7

通勤手当

知って得する



賃金実務

従業員が社用で交通機関等を利用した場合、後で交通費の清算が行われます。これは、実費弁償で賃金ではありません。会社は受益者負担の原則に基づき、別段の定めがない限り、交通費全額を支給します。

会社から通勤手当をもらっても、そのお金は定期等を買うため、右から左に出て行き、従業員の手元には残りません（いくらが残るよう、色々工夫する人もいますが）。ですから、従業員側に賃金という意識はほとんどないのが実情です。しかし、労基法上、事業主は通勤手当を支払う義務を負いません。

通勤手当が割増賃金の除外賃金項目に含まれるという事実は、労務担当者なら誰でも知っています。しかし、従業員側からいうと、「賃金」という感覚が今ひとつ薄いのも事実です。実費弁償の交通費と混同されがちな点も含め、通勤手当の法的な位置づけを再確認しましょう。

人事院の平成一九年民間給与の実態調査をみても、通勤手当の支給率は一〇〇％ではなく、八六・九

実費弁償でなく賃金協約で現物渡しも可能

％となつていきます。支給している会社でも、新幹線通勤等を想定して、上限を設けている会社が少なくありません。つまり、全額を補填しなくても法律違反にならないということですが、

上限を設定する際には、所得税

の非課税限度額（二〇万円）を基準とする例が多いようです。

民法の教科書をみますと、「労働供給契約における労働行為も併済に含まれる」とあります。弁済の場所については、「別段の意思表示のないときは、債権者の住所」となる（民法第四八四条）と規定しています。雇用契約を結んだ労働者は、債権者の会社・工場等に自ら出向いて、債務を履行する必要があるとあります。

通勤手当がない会社では、定期

出（所得税や社会保険料など）を補うものは賃金（昭六三・三・一四基発第一五〇号）に含まれます。

賃金だからこそ、割増賃金の算定基礎に含まれるか否かが問題となるのです。この点については、除外賃金項目に該当することが労基法第三七条第四項に明記してあります。しかし、通勤にかかる費用を超えて手当を支払えば、差額は除外賃金と認められません。通勤費を浮かす行為は、この点でちよつと問題があるわけですが、

通勤手当は、労基法第二四条第一項の規定により、労働協約を結ばば現物渡し（定期券・回数券）が可能です。しかし、金銭で払おうと、現物で手渡そうと、賃金という性格が変わりはありません。平均賃金を算定する際にも、通勤手当を除外することはできません。労働保険という「賃金」にも、社会保険という「標準報酬月額」の対象となる報酬「にも、通勤手当」通勤定期券の両方が全額含まれます。