

平成24年10月22日

広島大学教職員組合執行委員長
西田 恵哉 様

広島大学理事（財務・総務担当）
平野 仁 司

契約職員の「通勤手当」に関する要求書について（回答）

このことについて、下記のとおり回答します。

記

1. 契約職員の通勤手当について、月給または時間給に「込み」とする職種と「個別支給（込みでない）」とする職種がありますが、そのように区分する理由は何でしょうか？

【回答】

契約職員制度については、平成19年度及び平成20年度に日給制を廃止し月給制を導入するなど非常勤職員制度からの移行等に伴う改正を行っており、その中で簡便で分かりやすい給与制度となるよう見直しを行ったものです。

教育研究系契約職員の月給額の算出に当たっては、給与支給額が分かりやすく、雇用（招へい）計画策定の際などに人件費所要額も算出しやすいよう給与の年額を12か月で割った年俸制的な月給制としたことから、病院助教及び外国人研究員を除き通勤手当を「込み」としています。

また、時間給額の算出に当たっては、月給額を基礎としていることから同様に「込み」となっています。

なお、事務・技術系契約職員については、制度改正前からの在職者も多く、これまでどおり「通勤に要する費用を補助する目的で支給する」生活補助的な手当として個別に算定の上で支給しています。

2. 契約職員の通勤手当について、月給または時間給に「込み」とする場合、具体的にいくらの金額（通勤手当額）を「込み」としていますか？

職種ごとに当該金額が異なる場合は、職種ごとに明示して下さい。

【回答】

月給額又は時間給額に「込み」としている契約病院看護師以外の契約職員の通勤手当相当額は、勤務先の近郊から通勤することを想定し、勤務先と同一市内に居住する者の車等を使用して通勤する場合の一般的な利用範囲（15km以内程度）及び勤務先と同一市内に居住する職員の通勤手当の平均支給額を考慮して、6,500円を設定基礎としています。

なお、実際の通勤手当は本来非課税扱いとなるため、月給額又は時間給額の算出に当たっては、当該平均支給額（6,500円）に課税相当分の20%を上乗せして得られる8,000円を通勤手当相当額としており、「込み」としている職員に共通する設定としています。

また、契約病院看護師の通勤手当相当額は、常勤看護職員の平均支給額(3,280円)に、課税相当分の20%を上乗せして得られる4,000円としています。

3. 契約職員の通勤手当を月給または時間給に「込み」とする場合、通勤に係る実際費用は各人ごとに異なっていますが、その対応関係の不合理性をどのように考えていますか？

なお、通勤手当が「通勤に要する費用を補助する目的」であったとしても、各人の通勤に係る実際費用との関係では不合理性が生じることに違いはないと考えます。

【回答】

まず、法律解釈上では、労働契約上の労務の提供は、民法第484条及び第485条の規定により、債務者（この場合、労働者）が、労働契約上の債務（この場合、労働力）を債権者（この場合、使用者）の住所に持参しなくてはならない債務（いわゆる持参債務）であり、これによる労務の提供のための「通勤」の法的性質から、通勤に要する費用は、特段の意思表示がない限り労働者の負担になると解されています。

したがって、使用者には民法上や労基法上、通勤手当の支払義務は当然には生じませんので、支払う場合の支給条件や金額等は、原則として私的自治に委ねられ就業規則等により決定することになります。

本学の現行の通勤手当においても、民法第484条及び第485条を法的根拠として踏まえつつ、職員の負担等も勘案して、給与規則上あくまで「通勤に要する費用を補助する目的で支給する」生活補助的な手当と位置づけています。

なお、契約職員の一部の職種については、上記2に対する回答にも記載しておりますが、一定額を通勤手当相当額として、月給額又は時間給額に含んだ金額で規則を定めています。

また、契約職員の採用に当たっては、月給額（又は時間給額）や通勤手当の支給の有無などの労働条件を提示・説明し、その内容や本人の居住地を踏まえ確認した上で労働契約を締結していることから、一定額を通勤手当相当額として月給額又は時間給額に含めて支給することについては、「込み」ではない職員の通勤手当額の場合と同様に実際に通勤に要する費用と異なっていると、一定の合理性は保たれていると考えます。

以 上