

Manager-report

京都人事 企業経営レポート

こうすれば安心、就業規則

有給消化と交通費



京都人事 代表 小林 幹佳
(Mikiyoshi Kobayashi)

S32年2月福井市生まれ、S50年京都府立城南高校、S54年近畿大学商経学部経済学科卒業。卒業後、建材卸会社に就職、1年後に日本国有鉄道へ入社。駅業務、経理業務のSE、関連事業部門の企画・総務業務のビジネスキャリアをつける。「経営企画、業務再設計などのビジネススキルを活用し組織力の発揮できるコンサルティングを行う社労士」として、高い評価を受けている。



就業規則

このレポートは、企業で起こりがちな労務管理トラブルを基に、御社のトラブル防止や対策に対して情報発信をする事を目的としています。



1ヶ月まるまる出勤していないのに、定期代払うの？

有給休暇を、退職前にまとめて使う社員が多くなってきましたね。

また、うつ病やメンタルヘルス不調により、長期休暇を繰り返すようなこともあります。

定期代・交通費について

退職前に有給休暇をまとめて申請し、使いきって辞めるのが、社員側の常識となっている会社もあり、そうなると、有給休暇の申請は認めざるを得ない場合が多いです。

だというのに、今月は、全く1日も出勤していないというのに、高い交通費を支払うことに、経営者としては納得がいかない。そんなバカな話があるか…と思いますよね。

そんなときは、まず、就業規則の給与規定の中の「通勤手当」の規定を確認してください。

トラブルが発生しやすい規定例

第〇条 (通勤交通費)

交通機関を利用して通勤する者に対し、最も合理的な通常の経路および方法による運賃実費を支給する。

こうすれば安心、就業規則

テンプレートの就業規則では
トラブルの防止はできません。
ぜひ、専門家の解説をご覧ください。

この規定が危険な理由

第〇条 （通勤交通費）

交通機関を利用して通勤する者に対し、最も合理的な通常の経路および方法による運賃実費を支給する。

の規定では有給休暇を付与する者に対しては、たとえ会社に1日も出勤してこない月であっても、通勤交通費は全額支給せざるを得ません。

それは、有給休暇の給与の払い方の規定によるものです。

有給休暇の賃金の支払い方（労働基準法第36条）

- ① 就業規則に基づき、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払うか…
- ② 労働基準法による平均賃金を支払わないといけません。
- ③ 労使協定を締結したときは健康保険の標準報酬月額とすることもできます。

日々合理化、コストカットに頭を悩ませ、全社員で小さな努力を積み重ねているのに、従業員同士が考えても、「ムダな通勤交通費だ」とご判断いただけると幸いです。

そんなときの社労士のご提案です！

第〇条 （通勤交通費）

1. 交通機関を利用して通勤する者に対し、最も合理的な通常の経路および方法による運賃実費を支給する。
2. **1 給与支払い期間において、実出勤がなく、全日有給休暇の取得が認められた場合、通勤交通費の支給はしない。**
3. 1 給与支払い期間において、有給休暇の取得が認められたため、実出勤日数が少ない場合、定期代と実出勤日数に応じて支払う交通費の実費を比較し、いずれか低い方を支給する。