

通勤手当支給基準

(目的)

第1条 本基準は、給与基準第26条ならびに、有期契約社員就業規則第73条に定める通勤手当について、その基準を定めるものとする。

(支給対象者)

第2条 通勤手当を支給される社員は、次のとおりとする。

- 2 通勤手当を受ける資格のある者は、原則、公共交通機関を利用して通勤している者に限る。
 - (1) 距離は、社員の住居から、勤務する場所まで片道2km以上であること。
 - (2) 通勤の交通手段は、電車・バスのいずれかとする。
 - (3) 自転車及びマイカーでの通勤は、特に会社が認めた社員に限る。

(バス利用者の取扱)

第3条 通勤の途中、バスを併用する者については、住居または勤務箇所から最寄り駅までの直線距離が2kmを超える場合に限り、その定期乗車券および日割実費を支給する。

(支給内容)

第4条 通勤経路及び交通機関は、各人の申請に基づき、審査のうえ運賃、時間等の事情を勘案し、最も経済的かつ合理的と会社が認めるものとする。

- 2 電車を利用して通勤する者の場合、複数並行して走行している区間については、原則としてそのうちの最も安価な電車を優先利用しなければならない。

(通勤手当の日割支給)

第5条 次に該当する場合は、日割の交通費及び出勤日数により通勤手当額を算定する。

- (1) 1ヶ月の出勤日が18日以上の場合…1ヶ月の定期乗車券代実費
- (2) 1ヶ月の出勤日が18日未満の場合…(1日当りの往復交通料金) × (出勤日数) と1ヶ月の定期乗車券代実費と比較して、いずれか安価な方を支給する。
- 2 月中休職・復職又は自己都合退職により有給休暇を取得し、実際に働いた日数(実働日数)が18日に満たない場合は、年次有給休暇取得日数を出勤日数から除き、実働日数に応じて日割支給とする。
- 3 異動又は住所変更により、通勤手当の額が月の途中で変更となった場合、変更日の属する月に限り、変更前、変更後のいずれか高い通勤手当額を支給する。
ただし、研修後、配属日が月の途中となった場合は、配属日の属する月の翌月給与より、本条第1項に従い、定期代または日割交通費を支給するものとする。
- 4 マイカー通勤を認められ、通勤距離に応じた月額通勤手当を受給している社員が、異動又は引越しにより月中で通勤経路が変更となった場合には、当月の所定労働日数により日割支給額を算定し、出勤日数に応じて支給する。

(申請手続)

第6条 通勤手当の支給を受けようとする者は、次項のとおり申請手続を行うものとする。

- 2 次に該当する場合には、遅滞なく、所定の申請方法により「住所変更申請」ならびに「交通費変更申請」を人事総務部に提出しなければならない。
 - (1) 住居または勤務地が変更となり、通勤経路に変更が生じた場合
 - (2) 利用交通機関の乗車料金が改定された場合
 - (3) 交通事情の変化により、通勤経路又は利用交通機関の変更が妥当な場合
 - (4) その他会社の認める事由により通勤手当を変更する必要があるが生じた場合

- 3 入社後研修を経て配属により月中に通勤経路及び交通費に変更が生じた場合には、遅滞なく、所定の申請方法により「交通費申請」を人事総務部に提出しなければならない。

(支給限度額)

第7条 通勤手当の支給限度額の上限は非課税限度額とする。但し、月5万円以上となる場合は承認を必要とする。

- 2 通常の通勤経路を使用しても支給限度額を上回る場合、超過分は社員の負担とする。

(支給方法・支給期日)

第8条 通勤手当の支給方法は原則通常の給与に合わせて支給する。

- 2 通勤手当として支給する月額を、購入日を起算日として、購入日の属する月の翌月の給与にて後払いで支給する。

- 3 入社日から配属までの間で研修参加に要した研修交通費及び主たる勤務地以外の勤務地に兼務・臨時勤務することとなった場合の兼務先に通勤するために要した交通費は、経費精算とする。

(欠勤、休職社員の取扱い)

第9条 月中で1日以上の出勤が認められない社員に対して、いかなる事情においてもその期間中は通勤手当を支給しない。

(罰則)

第10条 本基準に定める通勤手当の支給を受けるにあたり虚偽の届出をし、又は変更の届出を怠り不当に支給を受けたときはこれを返納させ事情によっては懲戒処分とすることがある。

(附則)

1. 本基準は、平成29年6月1日より施行する。
2. 本基準は、令和2年3月1日より施行する。
3. 本基準は、令和2年12月1日より施行する。
4. 本基準は、令和4年12月1日より施行する。