MINAGINE NEWS LETTER

ミナジンニュースレター

Vol. 22

2021年6月16日発行

そろそろ、算定基礎届や労働保険年度更新の書類が届くころですね。
今回は、クライアントの皆様からご質問の多かった、在宅勤務に関して支払われる通勤手当や在宅勤務手当の取り扱いについてのお話です。

在宅勤務における通勤手当の取り扱い

社労士法人ミナジン

在宅勤務における通勤手当は、基本的に、**当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅か事業所か**に応じて、それぞれ以下のように取扱うことになります。

① 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅の場合

労働契約上、当該労働日の労務提供地が自宅とされており、業務命令により事業所等に一時的に出社し、その移動にかかる実費を事業主が負担する場合、当該費用は原則として実費弁償と認められ、「報酬等」には含まれない。

② 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が事業所とされている場合

当該労働日は事業所での勤務となっていることから、自宅から当該事業所に出社するために要した費用を事業主が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当として「報酬等」に含まれる。

労働契約上の勤務地については、労働者の雇い入れの際の労働条件通知書における明示事項である「勤務地」が在宅になっているかということになりますが、一般的に「勤務地」が変更になる場合、いちいち明示することまで求められていません。
少なくとも、就業規則等で、在宅勤務についての記載は必要かと考えます。

労働契約上の 労務の提供地	移動にかかる費用	「報酬等」に
自宅	実費弁償	含まれない
事業所	通勤手当	含まれる

在宅勤務における在宅勤務手当の取り扱い

社労士法人ミナジン

在宅勤務手当の取扱いについては、当該手当の内容が事業所毎に異なることから、その支給要件や、支給実態などを踏まえて個別に判断する必要があるとされてます。

① 在宅勤務手当が労働の対償として支払われる性質のもの（実費弁償に当たらないもの）である場合

在宅勤務手当が、被保険者が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、その**金銭を事業主に返還する必要がない**ものであれば、「報酬等」に含まれる。

（例）事業主が被保険者に対して毎月5,000 円を渡し切りで支給するもの

② 在宅勤務手当が実費弁償に当たるようなものである場合

事業主が被保険者に支払うようなものの場合、その手当が、業務遂行に必要な費用にかかる実費分に対応するものと認められるのであれば、当該手当は実費弁償に当たるものとして、「報酬等」に含まれない。

■ 実費弁償の考え方（通信費・電気料金について）

通信費・電気料金については、以下のような場合が実費弁償に当たると考えられます。

1. 企業が労働者に対して、在宅勤務に通常必要な費用として金銭を仮払いした後、労働者が業務のために使用した通信費・電気料金を精算（仮払金額が業務に使用した部分の金額を超過する場合には、その超過部分を企業に返還）する場合

2. 労働者が業務のために使用した通信費・電気料金を立替払いにより負担した後、その明細書等を企業に提出して通信費・電気料金を精算（業務に使用した部分を企業から受領）する場合

なお、通信費・電気料金については、例えば、通話明細書等により業務のための通話に係る料金が確認できる通話料のようなもののみではなく、業務に要した費用と生活に要した費用が一括で請求される電気料金のようなものが含まれます。

このようなものについては、就業規則、給与規定、賃金台帳等において、実費弁償分の算出方法が明示され、実費弁償に当たるものであることが明らかである場合には、当該実費弁償部分については社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含める必要はありません。

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部
住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F
[TEL] 050-5490-1329　[FAX] 03-5244-5534　[Mail] roumu@minagine.co.jp　[Web] https://minagine.co.jp