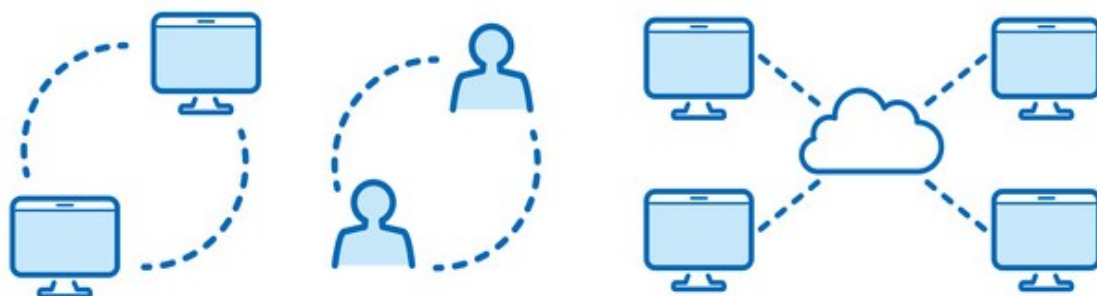


2021年5月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2021年5月号 Vol.2105



テレワークにおける通勤手当と在宅手当 ～課税・非課税の見分け方～



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



テレワークにおける通勤手当と在宅手当
～課税・非課税の見分け方～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

新型コロナウイルス感染がまた増加しており、3度目の緊急事態宣言も出された
昨今。引き続きテレワークが推奨されています。

今月号では、そんなテレワークでの通勤手当や在宅手当支給時の注意点などを再
確認してみたいと思います。



通勤手当 ≠ 在宅手当

テレワークが増加したことにより、今まで当たり前のように支給されていた通勤手当
を見直す企業が多くなっています。定期代の支給をやめ、出勤日数に応じた通勤手当と
したり、通勤手当自体を取りやめたり（一旦停止）、代わりに在宅手当を支給するよう
な企業もあります。

しかし、通勤手当と在宅手当は違うものです。「代わりに」支給といっても、給与計
算上は異なるものとなるので注意が必要です。

通勤手当とは…

実は労基法上、通勤手当については定義がされておらず、支
給するかしないか、どのように支給するか（何ヶ月分の定期代
なのか？ 毎月支給なのか？ 〇ヶ月にまとめて支給なのか？
など）も各企業で取り決めができる部分なのです。このため、
通勤手当の支給をしない企業もあります。通勤手当を支給する
場合は、就業規則や雇用契約にその旨を記載します。



基本的に、会社から労働者に支給される給与は「所得」となるため、所得税の対象で
す。なお、実費を精算する場合は所得とはなりません。通勤手当は所得税法上、非課税
部分が存在します。

非課税となる通勤手当は、通常の給与に加算して支給するもののうち、通勤のため
の運賃・時間・距離等の事情に照らして、最も経済的かつ合理的な経路及び方法
で通勤した場合の通勤定期券などの金額である。

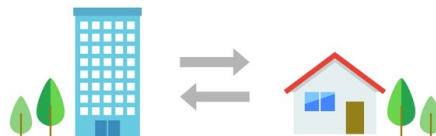
公共の交通機関または有料道路を利用している場合の非課税限度額は 1 ヶ月あたり
15 万円となっています（自転車やマイカー通勤の場合は上限額が異なります）。

労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

また、通勤手当については、社会保険料や雇用保険料の算定対象ですが、残業代などの割増賃金の計算基礎対象外となります。

ただし、注意したいのは通勤手当という名称であっても、全員一律同額支給の場合は、所得税非課税や残業代割増賃金の計算基礎対象外ではなくなり、課税・割増賃金計算基礎対象となります。これは、様々な所に住んでいるのに一律支給すると所得税法の「通勤のための合理的な通勤のための金額」ではないとされ、労基法でも在宅手当と同じ給与の手当とみなされるためです。

在宅手当とは…



テレワークを行うことで、自分の自宅の環境を整えるため、また業務を行う中での水道光熱費や通信費の負担を軽減する目的で支給することが多いようです。目的や支給額は企業ごとに違い、こちらも労基法上の定義はなく、支給するしないも企業で決定できます。通勤手当と同じく、支給する場合は就業規則等に記載は必要となります。

在宅手当については、所得税、社会保険料、雇用保険料、残業代の割増賃金計算基礎対象となります。このため、例えば各個人の1ヶ月分の通勤手当と同額を在宅手当に置き換えて支給した場合、その分所得税がかかるので、控除後の金額（手取り）は低くなりますし、残業単価は高くなります。

なお、原則は上記のように課税対象ですが、在宅手当としていても「通信費」「電気料金」「レンタルオフィス」などの実費相当額を精算支給する場合は非課税とする見解が、今年の1月に国税庁より発表されました。具体的な算式は以下の通りです。

【算式】通信費等

$$\text{業務のために使用した基本使用料や通信料等} = \frac{\text{従業員が負担した1ヶ月の基本使用料や通信料等}}{\text{その従業員の1ヶ月の在宅日数}} \times \frac{\text{その従業員の1ヶ月の在宅日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2}$$

【算式】電気料金

$$\text{業務のために使用した基本料金や電気使用料} = \frac{\text{従業員が負担した1ヶ月の基本料金や電気使用料}}{\frac{\text{業務のために使用した部屋の床面積}}{\text{自宅の床面積}}} \times \frac{\text{その従業員の1ヶ月の在宅日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2}$$

ポイントは「実費精算である」「国税庁または企業独自の精緻な方法で業務のために使用した基本使用料や通信料の金額を算出している」かどうか、となります。

出社 → テレワークとなった場合は…？！

もともと出社し、通勤手当が支払われていた場合で、コロナ禍の状況を鑑み、テレワークへ切り替えをしてもそのまま全額通勤手当を支払っているというケースについては、実際に出社が 0 日であってもそのまま限度額までは非課税となります。その理由としては、

- 本来の勤務地が会社であること（一時的なテレワーク実施）
- テレワーク中でも、必ずしも出社しないとは限らないこと

これらの理由から、一定の合理性をもって支給している通勤手当として捉えられているためです。



テレワークが原則の雇用契約では…

このため、もともとテレワークでの雇用契約だった場合の通勤手当については、課税対象となると考えられるので注意が必要です。これは、勤務地が自宅であり、出社が原則想定されていないため、所得税法上の通勤手当に該当しないためです。

就業規則への記載は…

通勤手当を出社分のみでの清算とする、または出社が 0 日だった場合に支払わない場合には、就業規則へその旨を記載しておくといいでしょう。

【記載例】

欠勤、テレワークその他の事由により、当該給与計算期間の全日数にわたって出勤、出社しない場合は、当該月の通勤手当は支給しません。また、当該給与計算期間中欠勤、テレワーク等がある場合は、通勤手当は一部支給とすることがあります。

欠勤、テレワークその他の事由により、当該計算期間中出勤、出社しない勤務が 0 日以上ある場合は、実際に通勤のために生じた実費を支給します。

現在も新型コロナウイルス感染が拡大し、変異株感染も急増しており、1 都 2 府 1 県で再びの緊急事態宣言となってしまうかもしれません。今後もワクチンが普及するまでは、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の発令と解除の繰り返しが予想されます。それ以外の地域でもやはり感染はまだ拡大傾向となっていますので、テレワークができる場合は、なるべくテレワークへの切り替えをしていくことが求められています。今後を見据えた対応をしていくことが、会社や従業員を守ることに繋がります。

田中社会保険労務士事務所相談室 脱退一時金の改正…??

弊社では、外国人採用を実施しています。脱退一時金の制度が改正となったと聞きました。どのように変更となったのでしょうか？



Answer

日本国籍を有しない外国人でも、日本国内に住んでいる 20 歳以上 60 歳未満である場合は、すべて国民年金か厚生年金保険制度へ加入となります。しかし、大多数の外国人は年金受給資格（10 年）を得る前に帰国となり、年金は掛け捨てのような形となります。そのような場合に請求できる「脱退一時金」制度があります。この脱退一時金制度が 4 月より改正となりました。

■支給上限月数 36 ヶ月（3 年）→60 ヶ月（5 年）

脱退一時金支給要件は、以下の通りです。なお、それぞれに加入期間がある場合でも、期間の合算はされないので注意が必要です。

■国民年金加入者だった場合

- 日本国籍を有していない
- 公的年金制度（国民年金または厚生年金保険）の被保険者ではない
- 保険料納付済期間等の月数の合計が 6 ヶ月以上ある（保険料未納の期間は要件から外れます）

■厚生年金加入者だった場合

- 日本国籍を有していない
- 公的年金制度（国民年金または厚生年金保険）の被保険者ではない
- 厚生年金（共済組合等を含む）の加入期間が合計 6 ヶ月以上ある
- 老齢年金の受給資格期間（10 年）を満たしていない
- 障害厚生年金（障害手当金を含む）などの年金を受ける権利を有したことがない
- 日本国内に住所を有していない
- 最後に公的年金制度の被保険者資格を喪失した日から 2 年以上経過していない（資格喪失日に日本国内に住所を有していた場合は、その後初めて日本国内に住所を有しなくなった日から 2 年以上経過していない）

日本出国後に脱退一時金請求書及び必要な添付書類を日本年金機構へ郵送することで請求できます（住民票の転出届を提出すれば、出国前に請求手続きを行うことも可能です）。なお、脱退一時金を請求すると、それ以前のすべての年金加入期間がなくなるため、将来また日本で就業予定がある場合などは、慎重に検討する方が良いでしょう。

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

I NFORMATION



2021年5月の人事・総務カレンダー

■子ども・子育て拠出金率は据え置き

子ども・子育て拠出金の率は昨年から引き続き 0.36%のままとなりました。
※この拠出金については、被保険者（社員）負担はありません。

■5月10日（月）

4月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

※被扶養者の再確認をしましょう！

4月に就職している社員のお子様の被扶養者に関する異動手続きなどの漏れがないかを確認しましょう。



Current Topics

★春闘、平均賃上げ額は5,445円 | 連合

連合が発表した「2021 春季生活闘争・第4回 回答集計結果」によると、賃金改善要求を提出した5,080組合のうち、2,484組合（48.9%）が妥結。平均賃金方式での定昇相当込みの賃上げ額は5,445円となり、300人未満の中小組合は4,547円となっています。有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額（加重平均）は、時給21.91円（月給4,445円）でした。

★マイナンバーカードの健保証利用は10月へ延期に | 厚生労働省

3月から導入予定だった、マイナンバーカードを健康保険証として利用できるオンライン資格確認システムが10月まで運用開始が延期となりました。被保険者などのデータ登録に不備が多くあり、また医療機関の院内システムへのデータ読み取りにもエラーが発生しているため。プレ運用を当面続け、10月までに本格的な運用を開始するとしています。4月以降は、プレ運用対象の医療機関も約10万機関程度まで準備拡大予定とのこと。

★不妊治療両立支援コース助成金を創設 | 厚生労働省

4月より不妊治療のために利用できる休暇制度など環境整備に取り組み、実際に5日以上制度利用があった場合に支給（28.5万円）。20日以上連続取得後、原職等復帰し3ヶ月以上勤務した場合は加算（28.5万円）支給されます。

■編集後記

厚生労働省が、性別欄任意記載、通勤時間や扶養家族数、配偶者の有無といった欄がない履歴書の新様式を公表しました。もちろん新様式の履歴書を使用する法的拘束力はありませんが、今後もこういった例は増えていくことが予想されます。公正な採用選考という面では、確かに差別が禁止されている部分なのですが、性別把握が必要な場合もあるかと思いますが（そもそも労基法上で女性にはさせてはいけない業務も…）。また、女性活躍推進を掲げる中、男女比のバランスを取りたいなどの理由もあります。そして、人事総務や事務手続きで一番困るのが「社会保険等手続き」ですね。こちらの書類に性別を書く欄がある以上、どうしても確認する所ではあるのですが（扶養の確認も）、採用決定時には必要ない、ということなのでしょう…。

田中社会保険事務所だより Vol. 2105

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2021年5月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp