

社会保険料等の算定基礎に係る在宅勤務における
交通費及び在宅勤務手当の取扱について

Q1 テレワークを導入した際の交通費や在宅勤務手当は社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるべきでしょうか？

(回答)

テレワークに要する費用負担の取扱いについては、あらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましいとされています。

テレワークを実施するに当たり新たに発生する費用等について企業が負担する場合、これら費用等を社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるか否かについては、以下の内容を参考に、適切に取り扱っていただく必要があります。

なお、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる「報酬及び賞与（以下「報酬等」という。）」や「賃金」は、法律上（健康保険法、厚生年金保険法及び労働保険徴収法）、賃金、給料、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受ける全てのものであるとされています。

また、事業主が負担すべきものを労働者が立て替え、その実費弁償を受ける場合、労働の対償とは認められないため、報酬等・賃金に該当しないこととされています。

(1) テレワーク対象者が一時的に出社する際に要する交通費（実費）について

基本的に、当該労働日における労働契約上の労務提供地が自宅か企業かで、以下のとおり、当該交通費を社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるか否かの取扱いが変わります。

イ) 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、業務命令により企業等に一時的に出社し、その移動にかかる実費を企業が負担する場合、当該費用は原則として実費弁償と認められ、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金には含まれません。

ロ) 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が企業とされている場合

当該労働日は企業での勤務となっていることから、自宅から当該企業に出社するために要した費用を企業が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当として報酬等・賃金に含まれるため、社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含まれます。

(参考)

当該日における労働契約上の労務の提供地	「自宅－企業」間の移動に要する費用の取扱い	社会保険料・労働保険料等の算定基礎
自宅	業務として一時的に出社する場合は実費弁償(報酬等・賃金に該当しない)	非対象
企業	通勤手当(報酬等・賃金に該当する)	対象

(2) 在宅勤務手当について

企業がテレワーク対象者に対し「在宅勤務手当」を支払う場合、当該在宅勤務手当を社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるか否かの取扱いについては、当該在宅勤務手当の内容が企業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判断する必要がありますが、基本的な考え方は下記のとおりです。

イ) 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、労働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、その金銭を企業に返還する必要がないもの(例えば、企業が労働者に対して毎月5,000円を渡し切りで支給するもの)であれば、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金に含まれると考えられます。

ロ) 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

在宅勤務手当が、テレワークを実施するに当たり、業務に使用するパソコンの購入や通信に要する費用を企業がテレワーク対象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、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金に含まれないと考えられます。

Q2 在宅勤務手当のうち実費弁償に当たるようなものである場合は社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含める必要はないとのことですが、どのようなものが該当するのでしょうか？

(回答)

在宅勤務手当のうち、社会保険料・労働保険料等の算定における実費弁償に当たるものは次のようなものが考えられます。

なお、一つの手当において、実費弁償分であることが明確にされている部分とそれ以外の部分がある場合には、当該実費弁償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なく、それ以外の部分は社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含まれます。

また、労働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、その金銭を企業に返還する必要があるもの（例えば、企業が労働者に対して毎月5,000円を渡し切りで支給するもの）であれば、社会保険料・労働保険料等の算定の基礎に含まれると考えられます。

(1) 労働者へ貸与する事務用品等の購入^(注1)

労働者へ貸与する事務用品等の購入については、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する事務用品等を購入し、その領収証等を企業に提出してその購入費用を精算（仮払金額が購入費用を超過する場合には、その超過部分を企業に返還^(注2)）する場合
- ② 労働者が業務のために使用する事務用品等を立替払いにより購入した後、その購入に係る領収証等を企業に提出してその購入費用を精算（購入費用を企業から受領）する場合

(2) 通信費・電気料金

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^(注2)）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。

ません。

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費用の実費弁償分の算出方法としては、業務のために使用した部分を合理的に計算し、当該部分を実費弁償分とする方法（国税庁における「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）（URL：<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>）で示されている計算方法等）などが考えられます。

（注1） 事務用品等については、企業がその所有権を有し労働者に貸与するものを前提としています。事務用品等を労働者に貸与するのではなく支給する場合（事務用品等の所有権が労働者に移転する場合）には、労働者に対する現物給与として社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含める必要があります。

なお、例えば、企業が労働者に専ら業務に使用する目的で事務用品等を「支給」という形で配布し、その配布を受けた事務用品等を従業員が自由に処分できず、業務に使用しなくなったときは返却を要する場合も、「貸与」とみて差し支えありません。

（注2） 企業が労働者に支給した在宅勤務手当のうち、購入費用や業務に使用した部分の金額を超過した部分を労働者が企業に返還しなかったとしても、その購入費用や業務に使用した部分の金額については労働者に対する報酬等・賃金として社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含める必要はありませんが、その超過分は労働者に対する報酬等・賃金として社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含める必要があります。

（3） レンタルオフィスの利用料金

労働者が、事業主が業務上必要であると認め勤務時間内に自宅近くのレンタルオフィス等を利用して在宅勤務を行った場合、①労働者が在宅勤務に通常必要な費用としてレンタルオフィス代等を立替え払いし、かつ、②業務のために利用したものとして領収証等を企業に提出してその代金が精算されているものについては、社会保険料・労働保険料等の算定の基礎には含まれません（企業が労働者に金銭を仮払いし、労働者がレンタルオフィス代等に係る領収証等を企業に提出し精算した場合も同じです。）。