

# 相談室 Q & A

## 賃金関係

### Q 在宅勤務手当を日ごとに支払う場合、経費として処理することは可能か

当社では現在、在宅勤務手当の導入を検討しています。内容としては、インターネット通信費や光熱費分として、在宅勤務をした日ごとに、1日当たり200円の手当を支給する予定です。この場合、実費精算として経費処理することは可能でしょうか。1日当たり定額制だと、給与として取り扱わなければならないのでしょうか。

(神奈川県 N社)

A 定額制で支給する在宅勤務手当は実費精算として経費処理することはできず、給与として取り扱わなければならない。実費精算とするのであれば、実際に発生した費用を基に負担額を計算する必要がある

回答者 田原 厚 たはら あつし 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 在宅勤務時の費用負担の性質

在宅勤務を行う際の通信費や光熱費などの費用負担については、厚生労働省策定のガイドラインにおいて、「個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、労使のどちらがどのように負担するか、また、使用者が負担する場合における限度額、労働者が使用者に費用を請求する場合の請求方法等については、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、具体的な支給ルールは労使の決定に委ねられています。したがって、在宅勤務手当が給与であるか業務遂行上必要な費用の精算(実費弁償)といえるかは、具体的な支給要件や支給実態を踏まえて判断することになります(厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」〔令 3. 3.25 基発0325第2・雇均発0325第3〕)。

#### 2. 厚生労働省の「テレワーク総合ポータルサイト」Q & A

##### [1] 基本的な考え方

この点について、厚生労働省が運営する「テレワーク総合ポータルサイト」のQ & Aでは、在宅勤務手当が労働保険料・社会保険料の算定基礎となる「賃金」や「報酬及び賞与」(すなわち、ご質問の「給与」)であるか、実費弁償であるかの判断について、[図表1]のような基本的な考え方を示しています。

##### [2] 実費弁償の具体的方法

また、同Q & Aでは、通信費・電気料金が実費弁償に当たると考えられる場合の具体的な精算方法として[図表2]のとおり示しており、実務上参考になります。

なお、通信費や電気料金などは、請求書や明細書において業務使用部分と生活使用部分が明確に区別されているとは限りません。そこで国税庁では、[図表3]のような計算方法等により業務使用部分の費用を合理的に計算することを認めています。

**図表1** 在宅勤務手当に関する社会保険料・労働保険料等の算定基礎の取り扱い

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5000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。（※下線は筆者）

資料出所：厚生労働省「テレワーク総合ポータルサイト」Q & A（〔図表2〕も同じ）

**図表2** 通信費・電気料金が実費弁償に当たる場合の具体的な精算方法

- 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

**図表3** インターネット接続に係る通信料の業務使用部分の費用計算式

$$\begin{array}{l} \text{業務のために使用} \\ \text{した基本使用料や} \\ \text{通信料等} \end{array} = \begin{array}{l} \text{従業員が負担した} \\ \text{1カ月の基本使用} \\ \text{料や通信料等} \end{array} \times \frac{\text{その従業員の1カ月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1^{**}}{2}$$

(※) 上記算式の「2分の1」については、1日のうち、睡眠時間を除いた時間のすべてにおいて均等に基本使用料や通信料が生じていると仮定し、次のとおり算出しています。

- ① 1日：24時間
- ② 平均睡眠時間：8時間  
（「平成28年社会生活基本調査」〔総務省統計局〕で示されている7時間40分を切り上げ）
- ③ 法定労働時間：8時間
- ④ 1日のうち、睡眠時間を除いた時間に占める労働時間の割合  
③÷(①-②) = 8時間÷(24時間-8時間) = 2分の1

資料出所：国税庁「在宅勤務にかかる費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」（令和3年1月〔令和3年5月31日更新〕）を基に一部加工。

### 3. ご質問のケースへの回答

以上から、ご質問のように1日200円の定額制で支給する在宅勤務手当は、実費弁償として経費処理をすることはできません。実費弁償で処理するのであれば、通信費と光熱費のうち業務使用部分を算出し、その使用分に応じた金銭を支給する必要があります。また、実費弁償部分の具体的な

計算方法については就業規則や賃金規程等に定めておくことが求められます。

定額制に比べ、毎月の精算額を計算するなどの処理が必要となるため、実務面の負担も考慮して在宅勤務手当の支給ルールを設計することが望ましいでしょう。