



4月発令通達 在宅勤務手当の取扱いについて



在宅勤務者に支給する在宅勤務手当について、4月に割増賃金の取扱いについての通達が発令されました。今回のあおぞらレターでは、各法律における在宅勤務手当の取扱いについて、通達内容も踏まえながらご紹介します。

1.在宅勤務手当の性質の違いと取扱い

在宅勤務手当には様々な実態がみられますが、下表のとおり、「賃金」としての性質があるか、「実費弁償」としての性質があるかの違いにより、法律上の取扱いが異なります。「賃金」としての性質がある場合は、各法律における賃金や報酬の対象となります。

○…対象 ×…対象外

種類	性質	割増賃金	最低賃金	労働保険	社会保険	所得税
A	賃金	○	○	○	○	○(課税)
B	実費弁償	×	×	×	×	×(非課税)

※割増賃金…労働基準法 ※最低賃金…最低賃金法 ※社会保険…健康保険法・厚生年金保険法
※労働保険…労働保険の保険料の徴収等に関する法律



2.在宅勤務手当の賃金と実費弁償の違い

「賃金」に該当するか、「実費弁償」に該当するかの基準はどのようになっているのでしょうか。4月に発令された通達内容も踏まえながら、実例を紹介しつつ解説していきます。

賃金に該当する場合 例：毎月定額支給の在宅勤務手当

賃金に該当する在宅勤務手当は、次のような場合があります。

- ・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、金銭の返還を必要としない
- ・費用にかかわらず、在宅勤務者を対象に支給する

実費弁償に該当する場合 例：通信費・電気料金相当の在宅勤務手当

実費弁償に該当する在宅勤務手当は、次の基準で算出した場合になります。

- 在宅勤務で発生する通信費や電気料金を業務利用部分と私的利用部分に分けて考え、業務利用部分について、以下の算式により算出した額が実費弁償となります。(1円未満切上げ)

$$\text{通信費} = \text{月額料金} \times \text{在宅勤務日数} / 1 \text{ヶ月の日数} \times 1/2$$

$$\text{電気料金} = \text{月額使用料} \times \text{業務利用部屋の床面積} / \text{自宅の床面積} \times \text{在宅勤務日数} / 1 \text{ヶ月の日数} \times 1/2$$



※詳細については、国税庁FAQ(<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>)をご参照ください。

実費弁償にならず、賃金に該当する場合 例：実費に加算して支払う在宅勤務手当

毎月の精算の簡略化のためや従業員に不利にならないように、上記の実費弁償の算式により算出した額に、上乗せした額を在宅勤務手当として支給している場合は「賃金」に該当します。各法律においては、賃金や報酬の対象となります。



一概に在宅勤務手当の名称であっても、性質により各種取扱いが異なります。

在宅勤務手当の名称は「賃金」と解釈するのが一般的かと思いますが、経費を立替える「実費弁償」の場合は「賃金」に該当しませんので、ご注意ください。