

**Q.**

テレワークを導入した際の在宅勤務手当は、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。

**A.**

在宅勤務手当の内容が企業ごとに異なるため、その支給要件や、支給実態などを踏まえて判断することになります。

★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。

（例）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場合

★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、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場合は、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。

（例）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書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

★事務用品等に関する取り扱い

事務用品等については、企業がその所有権を有し、労働者に貸与することを前提としています。そのため、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、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時に返却を要する場合は、「貸与」とみて差し支えありません。

★テレワークにおける費用負担の取り扱いと注意点

テレワークを行うことによって、労働者に過度の負担が生じることは望ましくありません。下記のような事項について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です。

- ・労使のどちらがどのように負担するか
- ・使用者が負担する場合における限度額
- ・労働者が請求する場合の請求方法 等