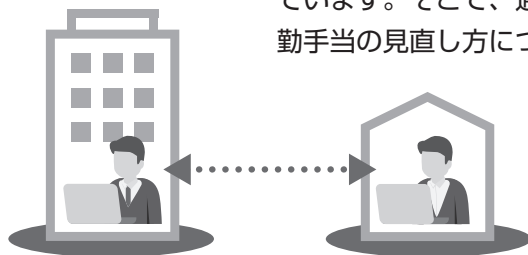


ハイブリッドワーク下で 見直したい

「通勤手当」 の取扱い

マイカー通勤手当の非課税限度額が引き上げられる一方、ハイブリッドワークが浸透するなど、通勤手当をめぐる環境は大きく変化しています。そこで、通勤手当の取扱いと、通勤手当の見直し方について解説します。



社会保険労務士川嶋事務所
社会保険労務士
川嶋英明

通勤手当をめぐる 現況

近年、ガソリン価格の高騰が続いていることもあり、政府は今年にもマイカー通勤手当の非課税限度額を11年ぶりに引き上げる方針を示しています。

税務上の非課税限度額を通勤手当の上限額としている会社も少な

くありません。今回の非課税限度額の引上げで、人件費の増加とその対応を迫られる会社は多いとみられます。とくにマイカー通勤の多い地方ではそうでしょう。

一方、こうした流れとは別に、テレワークや、出勤とテレワークを組み合わせたハイブリッドワークを理由とした通勤手当の引下げや廃止、支給方法の変更といった

かたちで通勤手当を見直す動きも一部出てきています。

テレワークでは、そもそも会社に出勤しないため通勤手当は不要です。ハイブリッドワークであっても、毎日出勤する場合と比較して出勤する回数は少なくなるので、これらの制度を導入する企業で通勤手当の支給内容を見直す動きが進んでいるわけです。

通勤手当の 取扱い

まずは通勤手当の基本的な部分を押さえておきましょう。

通勤手当とは、従業員が通勤のために必要な費用を補助する目的で支給される手当です。通勤手当を支給することは法律上の会社の義務ではないものの、従業員の福利厚生のため、多くの会社でその支給が行なわれています。

この通勤手当は、税務上、一定額までは非課税とされています。

たとえば、公共交通機関を利用する場合に合理的な運賃の額で最大月15万円、マイカー通勤では距離に応じた限度額が設けられています。このうち、政府が今年にも非課税限度額の引上げを検討しているのが、マイカー通勤者向けの手

図表1 通勤手当の取扱いのポイント

	通勤手当の取扱い
税務	非課税限度額の範囲で非課税
社会保険	・通勤手当を含めて、保険料および年金額の基礎となる標準報酬月額を算定 ・特定適用事業所における社会保険の加入条件となる月額8.8万円には含まない
労働保険(労災保険・雇用保険)	通勤手当を含めて算定
平均賃金	通勤手当を含めて算定
時間外手当	通勤手当を含めないで算定
最低賃金	最低賃金を満たしているかを判断する際、通勤手当は含まない

当です。

なお、通勤手当に関しては、税務以外の労務や社会保険においては、項目によって算定に通勤手当を含めるかどうかが変わってきます(図表1)。

たとえば、社会保険料や労働保険料の計算では、金額に関わらず、必ず通勤手当を含めて計算する一方で、時間外手当の算定の際は、通勤手当を含めません。

次に、通勤手当の支給方法ですが、こちらは会社によって大きく

異なります。まず、全額支給するか、一定の上限を設けて支給するかの違いがあります。

上限を設ける場合、非課税限度額を上限とする会社が多いようですが、それ以外の金額とする会社もあります。また、従業員の通勤方法によっても変わってきます。

よくある方法としては、公共交通機関を利用する従業員に対しては、一定期間分の定期代を支給する一方、マイカー通勤をする者に対しては、自宅から会社までの距離に応じてガソリン代などの費用を補助するといった方法があります。ほかに、定期券を現物支給する方法もあります。

また、交通費を前払いとするか後払いとするかの違いもあります。たとえば、前述の定期代支給の場合、事前に定期券を買おうと想定し、基本的に前払いとされます。一方、後払いとする場合、1日あたりの通勤手当を決めておき、実際の出勤日数に応じて通勤手当を計算するのが一般的です。

ハイブリッドワーク下での通勤手当の見直し方

(1) 前払いから後払いへの変更

以上を踏まえ、ハイブリッドワ

ーク下での通勤手当の見直し方について検討していきます。

まず、重要なのは、現状の通勤手当が前払いなのか後払いなのかという点です（図表2）。

通勤手当を後払いとしている場合、テレワークやハイブリッドワークを導入したとしても、通勤手当の支払方法を大きく変更する必要はありません。テレワークやハイブリッドワークにより出勤日数が減少しても、その日数に応じて通勤手当を計算すればよいだけからです。

図表2 通勤手当の前払いと後払いの比較

	前払い	後払い
従業員負担	直接的な負担はない	立替えが必要なため負担が大きい
定期券の利用	可能（割引適用）	利用は難しいため、交通費が割高になる可能性がある
事務負担	シンプルだが、出勤日数に応じた精算を行なう場合、負担が増加する	実費計算が必要だが精算の負担がない
休職・テレワーク・退職	過払いの可能性があるほか、退職時に返還してもらうことが難しい場合もある	—

一方、前払いとしている場合、出勤日数が減少すると、通勤手当を必要以上に払い過ぎてしまうということが起こり得ます。

そのため、ハイブリッドワークを前提とするのであれば、在宅勤務の日数を大幅に制限するような制度設計をしないかぎり、後払いとしたほうが人件費を抑えることができるはずです。

前払いであっても、出勤実績に応じて後で精算すること自体はできなくはないものの、その場合、毎月の通勤費を固定して支払えるという前払いの利点を放棄することになりますし、従業員が定期券を購入してしまっている場合にどうするのか、という問題も発生します。

(2) 前払いから後払いへの変更時の注意点

前払いから後払いに変更するにあたっては、いくつか注意点があります。

まず、前払いと比較すると、後払いのほうが、事務負担が大きい点です。

というのも、前払いの場合、あらかじめ金額が決まっていて、毎月の給与支払時も、異動や引越し等がないかぎりはその額を払い

続けるのが普通であるため、毎月の給与計算時に通勤手当の項目を触ることはほぼありません。

一方、後払いの場合、出勤の実績によって、毎月の金額が変わります。

ただし、現在では、給与計算ソフトで、勤怠記録から自動で通勤手当を算出することも可能です。そのため、実務上の負担は、現在使っている給与計算ソフト次第となるでしょう。

(3) 労働条件の不利益変更との関係

事務負担よりも大きい問題が、従業員側の負担です。

前払いの場合、従業員が通勤費を負担することはありません。

しかし、後払いの場合、従業員が通勤費を立て替えたものを後から精算することになるため、とくに遠方の従業員などは、通勤費の負担が大きくなることが考えられます。

気になるのは、こうした負担の増加をもって、前払いの通勤手当を後払いへ変更することが、労働条件の不利益変更にあたるかどうか、ということです。

こうした負担の増加はあくまで一時的なものに過ぎず、長いスパンで見れば、従業員が損をするこ

図表3 通勤手当に関する就業規則の規定例

第〇条(通勤手当)

- 1 従業員の通勤に係る費用を補助するため、公共交通機関を利用して通勤する従業員に対し、会社は通勤に係る実費相当額を通勤手当として支給する。
- 2 従業員の通勤に係る費用を補助するため、会社の許可を受けマイカー通勤する従業員に対し、次の計算式により、通勤手当を支給する。なお、計算式の単価については、毎月のガソリンの値段を基に定める。
往復通勤キロ数×1か月の平均所定労働日数×単価
- 3 通勤手当の支給は、その通勤の経路および方法が最も合理的かつ経済的であると会社が認めた場合に限るものとする。
- 4 通勤手当の上限は法定の非課税限度額を上限とする。
- 5 前各項に関わらず、本人の住居から勤務地までの距離が直線距離で片道2km未満の場合は通勤手当を支給しない。

とはありません。そのため、よほど立替え額が大きくならないかぎりには不利益変更にはならないと考えられます。

ただし、前払いから後払いへの切替えのタイミングに限っては、労使間で揉める可能性も出てくるので、そうならないよう事前にきちんと説明しておく必要はあるでしょう。

また、よりリスクを下げたい場合、移行期間として数か月間は「一部は前払い、一部は後払い」といったかたちにするのを検討してもよいでしょう。

変更前に労使できちんと話し合い

をすることも、リスクを下げる要因となります。

なお、通勤手当の額が下がると、通勤手当を含めて算定する社会保険料や雇用保険料なども同様に下がる可能性があります。

一方、保険料が下がると各保険からの給付額も下がるため、そういった細かい点についても、会社として従業員に対して説明が必要となります。

ハイブリッドワークと在宅勤務手当

テレワークやハイブリッドワークを導入している会社の場合、在

宅勤務手当を支給する会社も少なくありません。

これは、自宅で業務を行なうにあたっての光熱費や通信費等の補助や、在宅勤務を行なうインセンティブとするためです。

こうした在宅勤務手当は、見直しによって浮いた通勤手当を財源とすることも多いので、ここでは在宅勤務手当についても見ておきます。

在宅勤務手当については、テレワークの実際の日数等に関わらず一律支給とする場合と、実際のテレワークの日数に応じて金額を変更する場合の2つが主流で、一般的な相場は、月額30000円〜1万円程度です。

また、在宅勤務手当に関しては、通勤手当と異なり基本的に課税対象となります。そのため、通勤手当から在宅勤務手当に切り替える場合、その点についても従業員への周知が必要です。

なお、在宅勤務に係る光熱費や通信費等を実費弁償的に支払う場合に限り、在宅勤務手当は非課税扱いとなります。

ただし、そのための計算が複雑かつ従業員から収集しなければならぬ情報（部屋の床面積や実際

の光熱費、通信費等）が多いこと、さらには在宅勤務手当自体が、通勤手当ほど金額が大きくないこともあって、よほど効率的にやらないと労使双方にとって労が多く実りの少ない対応となりかねません。非課税の在宅勤務手当の導入には、慎重になったほうがよいでしょう。

就業規則の改定のポイント

通勤手当および在宅勤務手当は賃金に関することなので、変更の際は必ず就業規則を改定する必要があります。その際、支給基準や金額について、曖昧な部分を残さないようにしたほうが、労使間でトラブルとなるリスクを下げることができます（図表3）。

たとえば、通勤手当の規定について単に「通勤に要する実費に相当する額を支給する」とするのではなく、公共交通機関を使う場合やマイカー通勤する場合、徒歩や自転車通勤する場合に分けて、マイカー通勤に関しては許可制であることを明記したりすることが考えられます。

また、金額に上限を設ける場合、その規定も必要です。



かわしまひであき 2013年1月、社会保険労務士川嶋事務所開業。会社・労働者のIT・ITラブル対策・就業規則作成を得意分野とする。ブログ等で積極的に情報発信等を行なっている。