

現状発生している問題点について (在宅勤務手当関連)



現状の問題点①時間単価について

< リモートワーク制度（概要） >

- 常態として月間所定勤務日の半分以上を出社せず在宅で勤務することを前提とする
- ネットワーク代、電気代、その他設備機器等の個人負担補助として「リモートワーク手当」（定額）を毎月支給
- 「リモートワーク手当」は、**自宅での労務提供に伴う光熱費等の増額に対する補助として支給している**ものであり、**担っている仕事や成果とは直接関係のない手当**
- 当社のリモートワーク手当は「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるものには該当しないため、**割増賃金の基礎に算入せざるを得ない**

- 当社の処遇は、現在担っている「仕事・役割の大きさ」をベースに決定
- リモートワークは育児や介護、パートナー転勤帯同など、社員一人ひとりの多様なニーズに対応しつつ、個人と組織の視点で最も生産性高く、成果を最大化するための働き方を実現する選択肢として拡大

< 現状の問題点 >

働く場所の違い（出社してオフィスで働く/リモートワークの適用により在宅で働く）により
時間外労働時の単価が異なってしまう

時間外労働時の単価 例※ リモートワーク適用者 : 2,552円
上記以外 : 2,527円

差額 **25円**

※基本給30万円、リモートワーク手当3,000円、時間労働割増130%と仮定して算出

現状の問題点②実費相当額の精算について

- 国税庁の「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ」に例示された方法で実費相当額を計算する場合、電気代や自宅床面積等の確認が必要となる

＜国税庁「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」より抜粋＞

8 電気料金に係る業務使用部分の計算方法

〔問8〕 従業員が負担した電気料金について、在宅勤務に要した部分を支給する場合、業務のために使用した部分はどのように計算すればよいですか。

〔答〕

基本料金や電気使用料については、業務のために使用した部分を合理的に計算する必要があります。

例えば、次の【算式】により算出したものを従業員に支給した場合には、従業員に対する給与として課税しなくて差し支えありません。

【算式】

業務のために使用した基本料金や電気使用料

=

本人に対して確認が必要

$$\frac{\text{従業員が負担した1か月の基本料金や電気使用料}}{\text{業務のために使用した部屋の床面積}} \times \frac{\text{自宅の床面積}}$$

会社として把握可能

$$\frac{\text{その従業員の1か月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}}$$

※

$$\times \frac{1}{2}$$

< 想定される対応 >

社員	個人的な情報について、会社への提出が必要 <ul style="list-style-type: none">電気代・通信料等：金額の申請と明細書類の提出 (金額は毎月変動することから、月々の申請が必要)床面積：自宅および業務に使用した部屋の床面積の申請	
会社	本人の申請内容に基づき、業務使用部分の確定が必要 各種問い合わせと膨大な確認作業の発生が想定される <p><問い合わせ(例)></p> <ul style="list-style-type: none">提出する書類に関する問い合わせ (明細の紛失、社員名義の契約ではない場合の相談等)床面積に関する問い合わせ (業務に使用した部屋の決定方法、各部屋の床面積の確認方法等) <p>住環境や生活スタイルは人によって大きく異なる</p>	<対象者※> 13,921人 <small>※2022年4月現在の リモートワーク適用者</small>

例示されている算式を使った厳格な実費相当額の算出は非現実的
一方、電気代や通信料は個々人の住環境や生活スタイル等によって大きく異なるため、
会社独自で合理的な基準を作ることも困難

Panasonic

