



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

国税庁より「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ」(源泉所得税関係)

◆概要

テレワークによる働き方が定着するなか、会社以外で業務にあたる際の通信費や光熱費の費用負担に係る税務について、2021年1月、国税庁よりFAQが公表されました。

FAQでは、手当の支給方法や業務使用部分の精算や計算方法等に係る税務の取扱いを示しています。ここでは、主な内容の項目を取り上げます。

◆企業が従業員に在宅勤務手当を支給した場合、従業員の給与として課税する必要があるか？

- ・費用の実費相当額を精算する方法で従業員に対して支給する⇒課税する必要なし
- ・在宅勤務手当として渡切りで支給するもの(必要費用として使用しなかった場合でも返還義務のないもの)⇒課税する必要あり

◆従業員が負担した通信費の計算方法

○電話料金

「通話料」と「基本使用料」について示しており、通話料に関しては明細書等で確認できるため、その部分の企業の負担は非課税扱い。基本使用料については、次のような【算式】で算出したものについては非課税。

○インターネット接続にかかる通信料

「基本使用料」や「データ通信料」などについて、業務で使用した部分を合理的に計算する必要がある、次のような【算式】により算出したものについては非課税。

【算式】

業務のために使用した基本使用料や通信料等

=従業員が負担した1か月の基本使用料や通信料等×その従業員の1か月の在宅勤務日数/該当月の日数×1/2

【例】従業員が9月に在宅勤務を20日行い、1か月の基本使用料や通信料を1万円負担した場合の業務のために使用した部分の計算方法

10,000円×20日(在宅勤務日数) / 30日(9月の日数) × 1/2 = 3,334円(1円未満切上げ)

このほか、電話料金に係る行う使用部分の計算方法や、レンタルオフィス等の利用に関する取扱いについても示しています。詳細は、以下をご確認ください。

【国税庁ホームページ】 <https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>

厚生労働省による在籍型出向の支援制度

◆在籍型出向の支援制度

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業の一時的な縮小などを行う企業が、従業員の雇用維持を図るために、人手不足などの企業との間で「在籍型出向」（雇用シェア、従業員シェアなどと呼ばれることもあります）を活用する取組みが行われています。

厚生労働省においても、こうしたコロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取組みを支援する策を打ち出していますので、以下で紹介します。

◆在籍型出向とは何か？

いわゆる出向とは、労働者が出向元企業と何らかの関係を保ちながら、出向先企業と新たな雇用契約関係を結び、一定期間継続して勤務することをいい、このうち、在籍型出向は、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結ぶものをいいます。

◆産業雇用安定助成金

厚生労働省による支援策の1つに、出向元事業主・出向先事業主に対する助成制度があります。

「産業雇用安定助成金」がそれで、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、「出向」により労働者の雇用維持を図る場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するというものです。令和3年2月5日に新設された助成金です。

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など出向中に要する経費の一部が助成されます（出向運営経費）。また、就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成されます（出向初期経費）。

雇用維持を図るための助成金ですので、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提となる点に留意してください。

◆マッチング制度

その他の支援策として、公益財団法人産業雇用安定センターによるマッチング制度があります。同センターでは、新型コロナウイルスの影響により、一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るために、人手不足などの企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています（全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業からの相談に応じています）。

世代別ハラスメントへの認識ギャップに注意

～ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社の調査より～

◆ハラスメントへの世代間での認識ギャップ

テレワークを行っている会社員を対象に、ハラスメントへの感じ方を調査したアンケート結果が公表されました（ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社）。調査から、テレワーク下での上司の言動をハラスメントと感じるかどうかには、世代間で大きなギャップがあることがわかりました。

まず、「上司がテレワークの際に、仕事をしているかわからないことを理由に、日報を書いて送ることを義務付けること」がパワーハラスメントに該当すると思うかという質問には、20代の50.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答しました。他方、50代では31.3%に留まりました。

また、「上司がテレワークの際に、会議で顔出しすることを強要すること」については、20代の55.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答し、50代の35.7%と比べ、世代間で19.3ポイントのギャップがありました。

全体的に、若い世代のほうがハラスメントに対して敏感に感じ取る傾向があることがわかります。

◆ギャップを認識することが重要

こんなことをハラスメントと感じるのか、と驚かれた方もいるでしょう。**重要なのは、実際にこれらがハラスメントに当たるかどうかではなく、世代によって感じ方にギャップがあるということを認識し、対応していくことです。**これらの認識の差は、職場にコミュニケーション不和を生じさせ得るものです。かつての当たり前が、これからもそうであるとは限りません。働き手が減少するなかでも若い世代を採用し、企業を発展させていくためには、こういった感じ方の違いを小さくする努力をしつつ、ハラスメント対策をアップデートさせていくことが欠かせないでしょう。

【ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社「世代間におけるハラスメントに対する感じ方／認識の実態調査」】

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000003.000058857.html>

コロナ禍での花粉症との付き合い方について考えてみましょう

◆花粉症シーズン到来！

東京都内では、この2月6日、スギ花粉の飛散が始まりました。今年もいよいよ、花粉症のシーズンが始まります。

日本気象協会によると、2020年と比較して、2021年春の花粉飛散は多く、全国平均で160%程度となると予想されています。ひどい症状に悩まされる方も多くなると考えられます。

◆新型コロナウイルス感染症と花粉症

特に現在、新型コロナウイルスの感染拡大の状況が続く中においては、「花粉症かな？」という症状が出たら注意が必要です。

たとえば、咳や倦怠感、頭痛、鼻水、鼻づまりなどといった症状が出た場合、それだけでは花粉症なのか、新型コロナウイルス感染によるものなのか、判断ができません。また、花粉症で目がかゆいなどというとき、新型コロナウイルスの付着した手でさわってしまえば、それが感染の原因となることもあります。さらに、花粉症によるくしゃみや鼻水で感染が拡大することも懸念されます。

◆事業場でも例年以上の花粉症対策を！

これまでも、仕事の能率低下対策の一環として、事業場で花粉症対策を行ってきた企業は多くありました。特に今年は、症状がひどくなることが懸念されることからプレゼンティーズム対策、また新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、花粉症への対策が例年以上に求められます。

換気や密を回避しながらの花粉症対策として、換気をする一方でカーテンや網戸を設置して花粉が室内に入らないようにする、空気清浄機・加湿器を活用する、早期の花粉症治療も選択肢に入れるなどにより、このシーズンを乗り切りましょう！

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

令和3年度の健康保険の料率が発表されました。
3月分(4月納付分)から適用となりますので、ご注意ください。
近隣の県の料率は下記のとおりです。

【健康保険料】

- ・愛知県9.88%→9.91%
- ・三重県9.77%→9.81%
- ・静岡県9.73%→9.72%

【介護保険料】

1.79%→1.8%(協会けんぽ全国共通料率)

ご不明な点等ございましたら、お気軽にお問い合わせください。

伊藤記