



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス
代表社員・社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F
Tel:(03)3791-1181
ご相談は cs@sr-plus.co.jp



在宅勤務は頻繁にご相談いただくテーマです。「就業の場所」は会社と労働者の雇用契約にもとづき使用者側が、都度就労の場所を指定しています。そのため「会社の承諾なくリモートワークを開始する」「無断で自宅以外(例:リゾートホテル)で仕事をする」等は出来ません。労使で話し合いをして、在宅勤務は雇用契約にもとづき行っているということも共有しましょう。

topic

コロナ禍の在宅勤務、通勤手当はどうなるの？

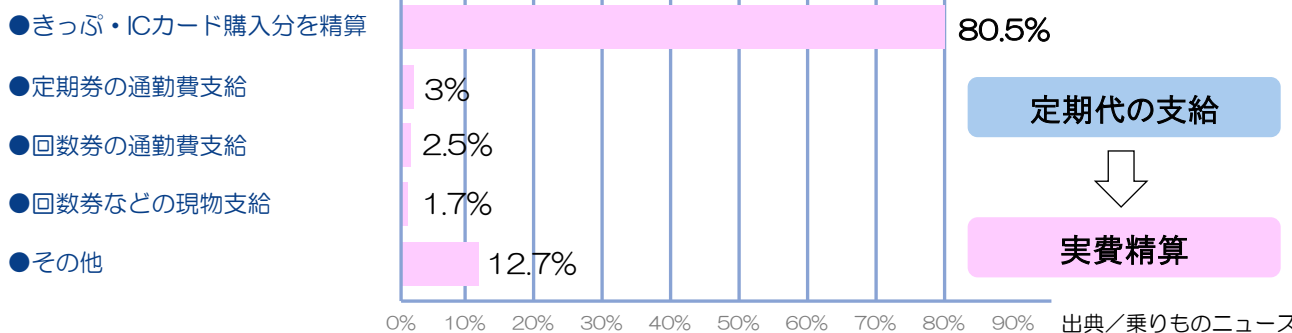
新型コロナウイルス感染拡大により、会社から出る手当を見直す動きが広がっています。その中のひとつが通勤手当。テレワークが広く一般化し、企業側は通勤手当・交通費の支給方法の対応が必要になりました。今回は、コロナ禍における「テレワークでの通勤手当」の変化・対応方法についてまとめてみましょう。

テレワーク導入後の変化

乗りものニュースの発表によりますと、2021年3月31日から4月6日にかけて、電車やバスなど公共交通機関を利用して通勤している人を対象に、コロナ禍での通勤費に関するアンケートを実施。テレワークの導入などで入社回数が減った人に、会社の通勤費の支給方法の変化があったか質問したところ、39.1%の人が「変化があった」と回答があり、「変化があった」と回答した人に、新型コロナ感染拡大前の支給方法を聞いたところ、定期券の代金が支給されていた人が84.7%と大半を占めていました。

さらに入社回数が減った後、通勤費はどのように支給されていますか？という質問に対し、80.5%の人が「きっぷ・ICカード購入分が精算されている」と答えました。

「入社回数が減った後の交通費支給方法」(複数回答可)



■テレワーク下、通勤手当の扱い方

労働基準法には通勤手当支払い義務の記載はなく、通勤手当の支給は、会社の義務ではありません。そのため各企業の就業規則等によって対応は異なります。

課税対象の観点からいうと、一時的なテレワークの実施に限られたものに関しては、結果的に一日も出勤せず在宅勤務になった場合でも、以下の条件を満たしていれば非課税として取り扱うことができます。

- 従業員の本래の通勤先が会社であることに変わりはない
- テレワークの実施期間中に、従業員が必ずしも通勤しないとは限らない

また、通勤手当を実費精算に切り替える場合には、就業規則を変更する必要があるため、記載内容について労働条件の「不利益変更」と捉えられない様、十分に内容を検討しましょう。

そして、注意しなければならないのは、通勤手当減額による年金への影響です。通勤手当は、厚生年金保険・雇用保険などの社会保険料の算定に含まれるため、通勤手当の減額に伴って社会保険料が減額される場合があります。社会保険料が減額されるという事は、厚生年金保険料の減額されるという事につながり、将来受け取る年金の額に影響してくると言えますので、従業員への説明に配慮する事をお勧めします。

【出所】乗りものニュース <https://trafficnews.jp/post/106354>



記事にあるとおり、通勤手当は任意で支給されているものです。就労場所に左右されない自由な働き方を目指すのであれば、通勤手当は廃止し、本給に組み込みをするというやり方も検討してみましょう。同じように住宅手当なども、「そもそも」から問い直す時代に来ていると思います。

こんなときどうする！？ ～コンピデンシー評価とは？～

Q 社内で「コンピデンシーモデルを作成し、コンピデンシー評価を行う」という通達がありました。人事評価でいうコンピデンシー評価とは何ですか？

A 高い業績を残している社員に共通する行動特性を基準として、従業員の評価基準を作成する手法です。

人事評価でいう「コンピデンシー」とは「高い業績者の行動特性」という意味で、つまりある職種において「仕事ができる人はこうしている」という特長の事です。コンピデンシー評価とは、その行動特性を基準として評価する人事評価の事。1990年代に日本で導入が始まったと言われています。

コンピデンシー評価をするためには、高い評価を残せる人はどう行動したのか、どんな能力があるのかなどを分析し、基準となる理想の形「コンピデンシーモデル」を作成します。また、コンピデンシー評価をするための評価項目、達成と行動・影響力・マネジメント・思考などといった「コンピデンシーディクショナリー」に落としこむ必要があります。

企業にとって、コンピデンシーモデルはそれぞれ異なるため、その企業独自の基準を作らなければならない、自社に合ったものを作成しなければ、従業員が納得する評価基準にはなりません。

コンピデンシー評価をする目的を踏まえて、自社の社風・環境にあった項目作りを心がけ、従業員が理解しやすく、活用しやすい環境を整えましょう。



コンピデンシー評価の前提は、「好業績の人物の行動を真似すれば、みんな高業績になるはず」という前提です。営業職を例にとると分かりやすいのですが、営業スタイルという「芸風」は一人ひとり異なります。90年代と異なり“多様性”も問われる時代ですので、業績・行動などもバランス良く評価しましょう。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



鰹だしが効いています！
沖縄風もずく酢

シークワサーの酸味をアクセントに

レシピ監修：玉城久美子
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

【材料(3～4人分)】

生もずく…150g、きゅうり…1/3本、

[A: 砂糖 / シークワサー100%果汁 / 酢…各大きじ1, しょうゆ…小さじ2, 鰹だし汁…大きじ3, 塩…ひとつまみ]

【作り方】

- ① もずくを洗い、しっかりと水気を切る。
(塩蔵もずくであれば30分ほど水にさらし、塩抜きを)
- ② きゅうりを薄い輪切りにし、塩をひとつまみ(分量外)揉み込む。
⇒ しんなりしたら、ぎゅっと絞り水気を切る。
- ③ 耐熱容器に[A]の材料を入れてラップをふわっとかけ、600Wのレンジで40秒加熱する。
混ぜて砂糖を溶かし、冷ます。
- ④ ①、②、③を混ぜ合わせ、冷蔵庫で冷やして味をなじませる。

食べる直前にお好みでシークワサーを少し振りかけてください。爽やかに香ります。

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



「論語と算盤」

渋沢 栄一

新一万円札の肖像となることが予定されている、渋沢栄一。

「日本実業界の祖」、「日本資本主義の父」であり、自分の利益ではなく利他の心＝国家の繁栄を願って第一国立銀行(現:みずほ銀行)や東京証券所など、500社以上の企業の設立に携わった明治の偉大な実業家。

「論語と算盤とは一致すべきもの」というのが渋沢の持論であり、道徳(＝論語)をもって、商売(＝算盤)をしていくことが重要だと述べている。企業モラルが問われる昨今、彼の経営哲学は今の時代においても十分活用すべきバイブルともいえ、繰り返し読みたい1冊である。

この『論語と算盤』は現代語訳版など様々出されているが、彼の息遣いを感じられるこちらの原文版をお勧めしたい。



社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 社会保険労務士 今井洋一

TEL : 03-3791-1181 FAX : 03-6674-2508 Mail : cs@sr-iplus.co.jp
受付時間 9:30～18:00(土日祝日および弊社休日を除く)
<http://sr-iplus.co.jp/>

YouTube

YouTubeやっています
「youtube 社労士 アイプラス」
で検索ください

いかがでしょうか？引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。
もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。