

相談室 Q&A

社会保険関係

Q

営業担当者の通勤費を「出張交通費」名目で実費支給する場合も社会保険料の算定基礎に含めるのか

当社には、営業活動で終日外回りをしている営業担当者が多くいます。該当者には通勤費（定期券代）ではなく、出張交通費（経費）として、自宅と営業先とを直接行き来するための交通費および各営業先を回る交通費を実費支給していますが、先日、「それらの交通費は通勤費として社会保険料の算定基礎に含めるべきでは」との指摘が社員からありました。日常的に新幹線や特急電車を使う者もあり、金額が大きくなるのは避けたいところです。所属は本社営業部で、本社に本社社員は月1回の営業会議のみですが、どのように処理するのがよいかご教示ください。

（兵庫県 K社）

A

営業活動に付随する費用である交通費を出張交通費として実費弁償するものについては、原則として社会保険上の報酬に該当しない

回答者 深田俊彦 ふかだ としひこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 社会保険上の報酬とは

健康保険および厚生年金保険上の報酬（以下、報酬）は「賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び3月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない」（健康保険法3条5項、厚生年金保険法3条1項3号）とされています。

ここで、「労働の対償」とは、「昭和32年2月21日保文発第1515号からすると被保険者が事業所で労務に服し、その対価として事業主より受ける報酬や利益などをいい、①過去の労働と将来の労働とを含めた労働の対価②事業所に在籍することにより事業主（事業所）より受ける実質的収入と考えられます。ただし、昭和18年1月27日保発第303号により事業主が恩恵的に支給する見舞金は通常の報酬ではないとされ、結婚祝金や慶弔費なども『報酬』や『賞与』とはなりません」（日本年金機構 疑義照会回答〈厚生年金保険適用・被保険者資格取得届・8〉）とされています。

なお、報酬とはならない「臨時に受けるもの」については、「臨時性かどうかの判断は、支給事由の発生、原因が不確定なものであり、極めて狭義に解するものとする」とされていますので、例年支給されていないか、支払われる時期が決まっていなくて判断してください」（同回答）とされています。

また、事業主が負担すべきものを労働者が立て替え、その実費弁償を受ける場合は労働の対償とは認められないため、報酬には該当しないとされています。これについては、出張旅費や赴任旅費といった名目のものが当てはまることが典型例といえるでしょう。

これまで見てきたことから報酬についての基本的な考え方を整理しますと、事業所に勤めているからこそ得られる金銭については、恩恵的あるいは実費弁償的なものを除いて多くは報酬に該当し、支給が臨時性といった理由で報酬に当たらないケースは極めて限定的であるといえるでしょう。加えて、「いかなる名称であるかを問わず、労働者

が、労働の対償として受けるすべてのもの」(前掲条文)とされているとおり、報酬に該当するか否かについては、その名称にかかわらず、当該金銭の性質によって決まることとなります。

2. 報酬と通勤手当との関係

さて、貴社の営業担当者は通常の通勤形態をとっていないとの前提で、営業活動に付随する費用としての交通費をすべて経費精算しているものと推察しますが、ここではその内容を検討する前に、いわゆる「通勤手当」について確認しておくこととします。

労働者が自宅と就業場所(所属事業所)との間を往復するために公共交通機関等を利用するのに要する費用について、賃金の一部として「通勤手当」といった名目で支給しているケースは少なくありません。通勤手当は法律で支給が義務づけられているわけではなく、会社の定めに従って支給されるものですが、報酬との関係については、「報酬とは、労働者が自己の労働を提供し、その対償として受けるもので、常時又は定期に受け、労働者の通常の生計に充てられるものとされ、通常の通勤経路における通勤手当については、その実体が経常的実質的収入の意義を有するものとして、報酬に含む」とされています(前掲疑義照会回答〈厚生年金保険適用・被保険者資格取得届・3〉、下線は筆者)。

3. ご質問への回答

以上を踏まえ、ご質問にある出張交通費の性質や支払い方法等から、報酬に該当するか否かを検討していくこととしましょう。

まず、営業先を回るのに要する交通費については、業務上必要とされるものであり、さらにこれが実費弁償されている以上は、報酬には該当しないといえます。

次に、自宅と営業先とを直接行き来するのに要する交通費はどうでしょうか。ご質問内容からは営業活動の実態等が必ずしも明らかではありませんが、本社所属の営業担当者の営業活動(外勤)を業務命令に基づく出張と位置づけ、外勤を行う

ために必要とされる費用としての交通費を出張交通費として実費支給しているとすれば、自宅と営業先との行き来についても出張の枠組みの中で捉える(当該費用は通常の通勤行為に対する通勤手当とは性質を異にしており、前述の出張旅費に相当するものとして扱う)ことが可能であり、報酬には該当しないと考えられます。

最後に、月1回の本社への出勤に要する交通費については、自宅と所属事業所との往来であることから通常の通勤に係るものであり、原則として報酬に該当するといえます。ただ、所属が本社であるとはいえ常態として外勤を行っており、本社への出勤が月1回という極めて限られた頻度であることからしますと、本社への出勤も出張として扱っているという前提の下で、実費支給でもあるので報酬に該当しないと解する余地もなくはないと考えます。

以上のとおりですが、営業活動・通勤行為の実態や位置づけ、あるいは交通費の処理方法によっては、報酬に該当するか否かの判断が異なってくることも考えられますので、個別案件ごとに管轄の年金事務所等に確認をとるのがよいでしょう。

4. 補足

通勤手当については、経費であって純粋な労働の対償とはいえないとの考えから、報酬として取り扱うことに対する批判も一部で聞かれるところですが。この点に関して衆議院国会質問(平成26年3月11日提出 質問第70号)への答弁が以下のようでありましたので、ご参考までにお示しします。

お尋ねの「交通費」の意味するところが必ずしも明らかではないが、健康保険及び厚生年金保険(以下「社会保険」という。)における報酬(以下「報酬」という。)とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受ける全てのものをいうところ、通勤に要する費用を支弁するために支給される手当(以下「通勤手当」という。)については、実費弁償の形で事業主が負担するものとは異なるものであり、使用者が支給することは法律上義務付けられておらず、また、現実にも通勤手当の支給がない事業所も存在することから、社会保険の保険料(以下「社会保険料」という。)の算定の基礎となる報酬に含まれるものと考えている。