

テレワーク下での 「通勤手当」と 「在宅勤務手当」の バランスとは？



テレワークの導入により在宅での勤務が増えると、通勤手当の減額や廃止が検討されます。また、在宅勤務手当を創設すれば、その額や支給方法も考えどころです。ここでは、テレワークならではの手当支給について解説します。

エキップ社会保険労務士法人
特定社会保険労務士

濱田京子

テレワーク導入に伴う 在宅勤務手当の設計

(1) テレワーク導入による検討事項の整理

緊急事態宣言を受けてテレワーク勤務制度を暫定的に始めた企業が多くありましたが、その後も新型コロナウイルス感染症の収束に目処が立たないこともあり、本格的にテレワーク勤務制度を検討する必要性が増してきました。

テレワーク勤務制度の本格導入にあたり検討すべき事項は様々ありますが、会社がテレワーク勤務をどのような方針で進めるのかによって課題は異なります。

月に数回程度テレワークを行う制度設計の場合は、費用負担や在宅勤務手当などを検討する余地はあまりないですが、テレワーク勤務を積極的に活用する場合には検討すべき事項が増えます。

ここでは、積極的にテレワーク勤務を実施することを前提として、在宅勤務手当と通勤手当についてどのような対応が考えられるのか、また、その影響はどの程度あるのか、という点を整理していきます。

(2) 在宅勤務が増えた場合の費用負担の対処方法

以前から原則在宅勤務とする制度設計がされていた企業は少なく、制度があったとしても月に数日程度、在宅勤務が可能という制度設計がされている企業が多かったと思います。

したがって、在宅勤務手当を支給するなどの対処が必要であるとは考えていなかったわけですが、在宅勤務が原則となると、それに伴って発生する費用負担も無視できない範囲だと判断されるようになります。

在宅勤務で使用するパソコンなどの備品は会社が支給するケースであっても、実際に自宅で仕事を行なっている間の光熱水道費などは仕事で使った部分と私生活分とを分離しづらいこともあり、労働者負担としていたことがほとんどです。

とはいえ、在宅での勤務時間が長くなることで光熱水道費などの負担が増えるだけでなく、それ以外の通信費等も労働者がまかなう部分が多くなることを想定して、在宅勤務手当の支給を検討することが必要となりました。

在宅勤務に対する手当の考え方

図表1 通信費、情報通信機器等のテレワークに要する費用負担の取扱い

【テレワークを行なうことによって生じる費用の例】

- ・ テレワークに要する通信費
- ・ 情報通信機器等の費用
- ・ サテライトオフィスの利用に要する費用
- ・ もっぱらテレワークを行ない事業場への出勤を要しないとされている労働者が事業場へ出勤する際の通勤費（通勤手当） など

【あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等に定めておくことが望ましい事項】

- ・ 労使のどちらが負担するか
- ・ 使用者が負担する場合における限度額
- ・ 労働者が請求する場合の請求方法 など

社会保険については支給開始月が固定的賃金の変動月となりますので、結果的に随時改定の対象となる可能性があります。

そのほか、当然ながら割増賃金の算定基礎から除外できませんので、手当の支給により割増賃金単価が上がります。

定額の時間外手当を

は各社それぞれで、在宅勤務の環境を整えるための備品購入の補助やオンラインコミュニケーションのための費用などとしている企業があります。

テレワークを行なうことによって生じる図表1にあるような事項については、あらかじめ労使双方で十分に話し合い、就業規則等において定めておくことが望ましいと言えます。

また、在宅勤務手当はどのような方法で支給することができ

な方法で支給することができ、か、支給額はどの程度とすることがよいか、という問題がありますので、まずは考えられる3つの支給方法について説明していきます。

① 月額給与に手当として決まった金額を加算して支給する

手当の名称は自由ですが、一定額を給与の一部となる手当として支給する方法があります。

この場合は他の手当と同様の取扱いとなりますので、原則どおり給与所得として課税されますし、社会保険の報酬や雇

保険の賃金の対象にもなりません。

社会保険については支給開始月が固定的賃金の変動月となりますので、結果的に随時改定の対象となる可能性があります。

そのほか、当然ながら割増賃金の算定基礎から除外できませんので、手当の支給により割増賃金単価が上がります。

定額の時間外手当を

支給している企業は特に未払いが起きないように再計算して支給額を決定する必要があります。

毎月手当として支給するための原資だけではなく、割増賃金基礎になることや社会保険料への影響なども考慮したうえで判断することが必要となります。

在宅勤務を開始する際に、まとめて「準備金」などと称して一時金として支給する方法があります。

この場合も月額給与で手当として支給する場合と同じように給与所得として課税されますし、雇

保険の賃金対象にもなりません。

社会保険については支給開始月が固定的賃金の変動月となりますので、結果的に随時改定の対象となる可能性があります。

そのほか、当然ながら割増賃金の算定基礎から除外できませんので、手当の支給により割増賃金単価が上がります。

定額の時間外手当を

支給している企業は特に未払いが起きないように再計算して支給額を決定する必要があります。

毎月手当として支給するための原資だけではなく、割増賃金基礎になることや社会保険料への影響なども考慮したうえで判断することが必要となります。

在宅勤務を開始する際に、まとめて「準備金」などと称して一時金として支給する方法があります。

いはカバーできないと考えられます。

そもそもテレワークをすることにより発生する労働者負担分の代替措置がなくてもよいのか、という論点がありますが、その点については、労働基準法89条5号で就業規則に労働者負担分の規定をすれば可能という仕組みになっているにすぎず、必ずしも代替措置は義務付けられているわけではありません。

しかし、いままでは負担がなかったものが、テレワークにより負担増となることは不利益変更とも考えられることや、よりスムーズにテレワークをしてもらえるように環境を整備する一環として、一定の措置を講じている会社が多くあると考えられます。

（3）在宅勤務手当の金額はどの程度が適当か

実際に毎月の給与に加算して手当を支給することを検討する際に、その金額の妥当性を検討する必要があります。

最近、急激にテレワークへシフトしたことで様々な企業がホームページ等で自社の対応について公表しています。それらの情報をま

図表2 在宅勤務手当の支給状況

会社名	手当の内容	備考
(株)ドワンゴ	在宅勤務手当 月額20,000円(正社員・契約社員) アルバイトは月額1,000円、 上限月20,000円	●2020/7/1から在宅勤務手当支給開始 ●2020/2/17から6月末までは電気代・ 通信費等手当として551円/週を支給し ていたが、在宅勤務手当支給により廃止 ●通勤定期代支給廃止(実費精算)
(株)SmartHR	リモートワークお願い手当 月額15,000円	●2020/9で終了 ●通勤定期代支給廃止(実費精算)
(株)メルカリ	在宅勤務手当 60,000円(半年分)	●自宅での勤務環境構築やオンライン・ コミュニケーション(チーム・ビルディ ング)などのため
ヤフー(株)	最大月額7,000円 (どこでもオフィス手当4,000円 +通信補助3,000円)	●2020/10からコアタイムなし ●通勤定期代支給廃止(実費精算)
LINE(株)	新型コロナ対応手当 月額5,000円	●緊急事態宣言解除後は終了 ●全員フレックスタイム制へ移行
富士通(株)	スマートワーキング手当 月額5,000円	2020/7から ●スマートワーキング手当支給開始 ●コアタイムなし ●通勤定期代支給廃止(実費精算)
ダイドー ドリンコ(株)	テレワーク手当 月額3,000円(月15日以上就業 した従業員に限る)	●2020/7/21から
(株)カオナビ	在宅勤務支援金 50,000円(一時金)	●自宅における就労環境の整備のため
カルビー(株)	モバイルワーク手当(一時金)	●2020/7からコアタイムなし ●通勤定期代支給廃止(実費精算)

(2020/9/18現在の各社HP情報をもとに筆者が作表)

とめたものが図表2です。
これらの公表情報では、月額給
与に加算する手当として3000
円から2万円を支給していること
がわかりますが、比較的高いとい
う印象を受けます。

と、3000円〜4000円とい
どが妥当ではないかと筆者は考え
ています。
2019年の総務省「家計調
査」の単身世帯の光熱水道費は月
額1万1652円でした。1日当
たりに換算し(30で除す)、その

半額として、月額2000円弱とな
ります。月の所定労働日数が20日
と考えても、月額4000円とな
ることがその理由です。
会社が何に使うための手当とし
て支給するかという目的によって
金額は決まりますが、単に光熱水

通勤手当の 取扱い方法

在宅勤務がメインとなり通勤す
ることがなくなる、または少なく
なるため、いままでは支給してい
た通勤手当の取扱いをどのようにす
るかという問題があります。

従前は通勤が前提だったため、
定期代相当額を月額で固定額の通
勤手当として支給していたと思
いますが(場合によっては6か月定
期代相当額などの場合もありま
す)、それを実際の出勤した日の
分だけを実費精算することに変更
するかどうか、ということが検討
のポイントとなってきます。

この変更を検討するにあたり、
そもそも自社の就業規則で通勤手
当の支給要件がどのように規定さ
れているかを確認しておく必要が
あります。

まず、通勤手当として一律〇円
支給と支給額が固定化されていた

り、1か月分の定期代相当額を支給するとだけ規定している場合は、一方的に不支給としたり減額したりすることはできない可能性があります。

通勤手当として支給する金額はあくまでも実費分であることが明記されていれば、実際に通勤自体が不要となり実費が発生しないのであれば、発生した実費分だけを支給することに合理性がありますので、実費分だけの支給とすると自体が問題となることはないと考えられます。

通勤手当を実費にすることと在宅勤務手当を別途支給することには実務的な関連はありませんが、原資の確保という意味で同時に検討を行なっているケースは多いでしょう。

通勤手当を1か月単位などの定期相当額から日単位の実費で支払うことに変更する際に考慮しておくべきポイントは、社会保険の随時改定(月変)対象となり得るという点です。

実費支給に変更した月が固定的賃金の変動があった月となり、その変動月から3か月間に支給された報酬の平均月額が従前の標準報酬月額と2等級以上の差が生じた

場合は、随時改定の手続きが必要となります。

社会保険、税金等への影響範囲のまとめ

(1) 社会保険料への影響

各種手当の支給により社会保険料への影響があることは前述のとおりですが、発生する可能性のある対応について整理しておきましょう。

在宅勤務手当を新たに毎月支給することにより、また通勤手当が実費精算となったことにより、結果として毎月の固定的賃金が変わり、社会保険の標準報酬月額が変更(随時改定)となる可能性があります。

手当の新設のほかに、支給方法の変更(月額で支給していた手当を日単位での支給へ変更するなど)などが発生した月から支給額を3か月間チェックして随時改定の対象となった場合は、届出が必要となります。

社会保険の標準報酬月額が変更になることによる影響としては、保険料が増減するだけでなく、細かいことにはなりますが、結果的に健康保険の各種給付金などへの

影響や将来の年金額が増減することにもなり得ます。

(2) 割増賃金単価への算入

在宅勤務手当を毎月支給する場合は、前述のとおり割増賃金を算出する際の基礎に含まれることになります。

これを回避するために、支給タイミングを賞与時などにまとめたとしても、毎月支給額が確定しているのであれば割増賃金の基礎から除外することはできませんので、支給時期を調整することでは解決になりません。

(3) 小口精算でも雇用保険・社会保険の対象に

通勤手当は一定の要件のもとで所得税が非課税となる手当ですが、雇用保険・社会保険についてはその算定基礎に含める必要があります。

多くの会社では、毎月の給与計算処理で通勤手当も算出して、他の手当と一緒に振込処理をしていると思われる。

しかし、通勤手当を月単位で支給するのではなく、日単位の実費支給に変更すると、他の営業交通費等と同じ取扱いとして、現場で

小口精算したいところですが、取扱いが異なることを忘れないようにしなければなりません。

営業交通費は非課税で、雇用保険、社会保険も対象外となります。しかし、通勤手当は同じく非課税ですが、雇用保険と社会保険の対象となりますので、従来どおり給与計算で処理することが確実です。

(4) 源泉所得税についての課題

在宅勤務手当は、他の手当と同様に給与所得の一部ですので、当然に課税対象となる手当です。

通勤手当も、実費相当額を支給する限りは、通常どおり定められた範囲で非課税の処理をすることになります。

ただ、原則が在宅勤務となり通勤が不要となるにも関わらず、依然として定期代相当額を支給するようなケースでは、非課税通勤手当として認められないことが想定されます。

実際に通勤費不要を前提とするにも関わらず通勤手当を支給し続けることは考えにくいですが、あくまでも実費相当額だからこそ非課税処理が可能となることを理解しておきましょう。

はまだ きょうこ 大企業から中小企業、ベンチャー企業と様々な企業規模で働いていた経験を活かして、企業の成長ステージに対応し実態に即した提案・コンサルティングを得意とする。