

テレワーク下での 「定時決定」「随時改定」の 実務を確認する

社会保険の算定基礎届においては、テレワーク時の交通費や在宅勤務手当の費用が報酬に含まれるのか、在宅勤務手当を支給した際の随時改定はどうなるか悩むことでしょう。それらの実務を確認します。

フ兰卡社会保険労務士法人
特定社会保険労務士
石 関 裕 子

テレワーク制度に 関連する手当

ことしの社会保険の算定基礎届において例年と大きく異なるのは、テレワークの導入によって手当や費用を新設した場合です。

テレワークを導入したことにより支払われる手当については、次のようなものが挙げられます。

- ・在宅勤務手当
- ・在宅勤務中に出勤した交通費
- ・通信費、光熱費
- ・事務用品、機器の購入費用

・レンタルオフィスの利用料

まず、原則的な考え方として、すべてに共通するのは、「実費弁償分として支払われているか否か」という点です。

実際にかかった分だけ（実費弁償分）を精算する意味合いとして支払われるのであれば定時決定および随時改定の対象外、報酬として支払われるのであれば報酬等に該当する、と考えて差し支えないでしょう。

(1) **在宅勤務手当**

最も多いのが、テレワークの導

入により、通勤交通費や定期代が不要になる一方で、自宅で作業をするための必要経費分として、在宅勤務手当や在宅手当などを新設したケースでしょう。この場合の取扱いは、次のとおりです。

① **在宅勤務手当が、労働の対償として支払われる性質のもの（実費弁償分にあたりないもの）である場合**

従業員が在宅勤務をすることによって支払われる手当であり、その金銭を企業に返還する必要がないもの（たとえば、企業が在宅勤務を命じた従業員に対して月額1

万円、または在宅勤務1日につき300円、などと定めて一律に支給する場合）であれば、社会保険料や労働保険料の算定基礎となる報酬・賃金に含まれます。

「自宅で仕事をするようになったら光熱費が上がったといわれたから、その分として支払う」というような理由であっても、一律の金額を支給しているのであれば、報酬・賃金とみなされます。

② **在宅勤務手当が、実費弁償に当たらないものである場合**

従業員が、在宅勤務をするにあたって、業務に使用するパソコン



図表1 通信料（インターネット接続費用も含む）の計算方法

【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	$\frac{1}{2}^*$
※上記算式の「 $\frac{1}{2}$ 」については、1日の内、睡眠時間を除いた時間のすべてにおいて均等に基本使用料や通信料が生じていると仮定し、次のとおり算出			
① 1日：24時間			
② 平均睡眠時間：8時間			
③ 法定労働時間：8時間			
④ 1日の内、睡眠時間を除いた時間に占める労働時間の割合：			
$\textcircled{2} \div (\textcircled{1} - \textcircled{2}) = 8 \text{時間} \div (24 \text{時間} - 8 \text{時間}) = \frac{1}{2}$			
計算例：従業員が、6月に在宅勤務を10日行ない、1か月の基本料金や通信料が12,000円であった場合			
$12,000 \text{円} \times \frac{10 \text{日}}{30 \text{日}} \times \frac{1}{2} = 2,000 \text{円}$			
この2,000円が業務使用分となる			

図表2 光熱費（電気、ガス、水道料金等）の計算方法

【算式】			
業務のために使用した基本料金や電気使用料	従業員が負担した1か月の基本料金や電気使用料	業務のために使用した部屋の床面積 自宅の床面積	その従業員の1か月の在宅勤務日数 該当月の日数 $\times \frac{1}{2}^*$
※上記算式の「 $\frac{1}{2}$ 」については、図表1と同様			
計算例：従業員が、5月に在宅勤務を8日行ない、1か月の電気代が6,000円であった場合			
$6,000 \text{円} \times \frac{10 \text{㎡}}{30 \text{㎡}} \times \frac{8 \text{日}}{31 \text{日}} \times \frac{1}{2} = 259 \text{円}（1 \text{円未満切上げ）}$			
この259円が業務使用分となる。水道代も同様に計算する。数字としては大きな額ではないが、等級が変わる可能性もあるので、どのくらいの金額になるのか一度計算してみることをお勧めする			

の購入やインターネット通信に要する費用について、企業が負担して在宅勤務対象者に支払うケースであって、業務遂行に必要な費用にかかる実費分を在宅勤務手当という名称で支給する場合には、原則として社会保険料や労働保険料等の算定基礎となる報酬・賃金に含む必要はありません。

ただし、パソコンなどの事務用機器の購入については例外もありますので、後ほど詳述します。

(2) 在宅勤務中に出勤した交通費
在宅勤務中における交通費は、「もともとその日、どこで仕事をすることはなかったのか」によって、社会保険料の対象とするかどうかが変わります。

① 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅の場合
そもそも在宅勤務の日と定められていたにもかかわらず、業務命令により企業や取引先に一時的に出勤しなければならず、その移動

にかかる実費を企業が負担する場合には、実費弁償分として認められ、社会保険料や労働保険料等の算定基礎となる報酬・賃金には含まれません。

② 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が企業とされている場合
在宅勤務もしているが、その日はもともと企業での出勤日に該当しており、自宅から企業に出社するために要した費用を企業が負担

する場合には、通勤手当と判断され、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬・賃金に含まれます。

(3) 通信費、光熱費
具体的に、通信費とは、電話料金や携帯電話の基本使用料、インターネット接続料金などを指し、光熱費とは、電気代や水道代のことを指します。

自宅でテレワークをすることによって、1日中部屋の電気をつけたまま、パソコンをコンセントにつなげて仕事をしなければならず、業務の途中、トイレにも何度か行くので、結果として、光熱費が2倍近くになった、という話をよく耳にするようになりました。

こうしたケースはどのようにに判断すればよいでしょうか。

① 月額に決まった金額を支給している場合
通信費や光熱費について、一律、決まった金額を手当として支給する場合（たとえば通信料として月額5,000円などと就業規則に定めて支給しているケース）には、テレワークをしている分といえども、報酬に含まれることとなり、課税対象にもなります。

② 請求明細を確認し、個々の利用実態に合わせて、精算している場合

たとえば、個人の携帯電話を業務でも使用している場合において、毎月の電話料金を企業側が確認したうえで、実費分として支給している場合は、報酬・賃金には含まれず、保険料などの算定対象から除外できます。また、課税対象にもなりません。

インターネット接続料についても、自宅と共有しているケースは、その一部を企業負担として、企業の実費を支給することで、社会保険料の対象とせず、非課税扱いとすることが可能になります。電気などの光熱費についても、同様です。

なお、この費用の具体的な計算方法については、個別に把握できるのであれば、その金額でかまいませんが、国税庁からQ&Aが出ており、算式が公表されています（前掲「図表1・2」）。この算式に基づいて計算した場合には、従業員に対する給与として課税対象にしないでよいと定められていますので、実費精算分として、社会保険料の計算から除外して差し支えありません。

(4) 事務用品、機器の購入費用

テレワークを導入する際には、家で仕事をするために、文房具やパソコン、Wi-Fi機器、コンセントなど、新たに購入しないといけないものも多いでしょう。それらは次のように取り扱います。

① テレワーク業務で使用するパソコンや事務用品を購入する費用について、企業が負担して支払うケースであって、購入したパソコンや事務用品を従業員に貸与する場合

テレワーク終了後、もしくは退職後、返却してもらうことを約定している事務用品などの購入費用については、実費弁償に当たるものとして、社会保険料や労働保険料等の算定基礎となる報酬・賃金に含まれません。

② テレワーク業務で使用するパソコンや事務用品を購入する費用について、企業が負担して支払うケースであって、購入したパソコンや事務用品を従業員に支給する場合

購入後、備品を従業員に渡し、しまって、所有権が企業から従業員へ移転する場合には、これらの費用については、現物支給として、報酬・賃金に含まれることになり

り、課税対象にもなりません。

(5) レンタルオフィスの利用料

どうしても、家庭の事情でテレワークができず、レンタルオフィスの使用を申し出、許可したケースはどのように考えればよいのでしょうか。

① レンタルオフィスを利用することを認め、そのレンタルオフィス料金を実費精算する場合（企業が従業員に対して仮払いし、後日、給与支払い時に精算をする、もしくは従業員が立替払いをして、後日精算をし、実費精算分として給与支払い時に返金する場合）

報酬・賃金には当たらず、課税の対象にもなりません。

② レンタルオフィスを利用することを認め、そのレンタルオフィスの使用回数や料金にかかわらず、一定の金額をなんらかの手当として支給する場合

その名称にかかわらず、報酬・賃金に含まれ、課税の対象となります。

(1)～(5)の取扱いをまとめると、**図表3**のようになります。

では、これらを踏まえて、ことしの算定基礎届の作成を想定し

て、定時決定ですむのか、それとも随時改定をする必要があるのかを見ていきましょう。

随時改定の取扱い

随時改定を行なう場合には、前提として3つの条件があります。

- ① 固定的賃金の変動
- ② 3か月間に支給された給与が2等級以上変動
- ③ 3か月間の支払基礎日数がすべて17日以上

テレワーク制度を導入したことにより、賃金規程を見直したうえで、様々な手当の支給要件を変更、または新設した場合には、①の固定的賃金の変動にあたるものとして、随時改定の対象となります。ことしの随時改定では、以下のようなケースが多く想定されるのではないのでしょうか。

(1) 通勤手当の支給方法の変更

これまで多くの企業では、1か月の定期代を給与とともに支給、もしくは6か月の定期代を6分割して毎月支給、または6か月ごとに定期代を支給していました。それが、テレワークの導入によ

図表3 給与の対象となるものとそうでないもの

	給与に含める	給与に含めない
在宅勤務手当	一律で支払われている手当	実費を精算する性質の手当
在宅勤務期間中に会社に出勤した交通費	その日はもともと会社に出勤する予定で予定どおり出勤	その日はもともと在宅勤務する予定だったが急遽出勤
通信費、光熱費	名称にかかわらず、一律で一定金額が支払われた場合	業務に使った分を計算して金額を算出した場合
事務用品、機器の購入費用	物品を支給した場合	物品を貸与している場合
レンタルオフィスの利用料	名称にかかわらず、一律で一定金額が支払われた場合	使用料の実費を精算した場合

図表4 随時改定の対象となるものとならないもの

4月・5月・6月の給与について、2等級以上の報酬の増減がなければ、通常の定時決定を行なう。もし2等級以上の増減があった場合、固定的賃金と非固定的賃金の双方をチェックして、右のとおり届出を行なう	固定的賃金	非固定的賃金	届出の方法
	上がった	上がった	随時改定
	上がった	下がった	定時決定
	下がった	上がった	定時決定
	下がった	下がった	随時改定

り、毎日通勤する必要性がなくなつたため、これまで支給してきた通勤手当を見直し、通勤した日ごとの実費精算に変更した企業も多いようです。

その場合は、固定的賃金の変動にあたりますので、社会保険の標準報酬月額が変更となる可能性があります。

計算方法としては、支給方法の変更が発生した月から3か月間の支給額を確認し、従前の標準報酬月額の等級と比較して、2等級以上の差が生じた場合には、随時改

定または変更の時期によっては月額変更の対象となり、届出をしなければなりません。

万が一、テレワークを導入してからすでに3か月以上経過しており、月額変更に該当していたにもかかわらず、提出ができていなかった場合には、後からでも受け付けてもらえますので、月額変更届を作成・提出しましょう。

(2) 在宅勤務手当の新設（通信費や光熱費、レンタルオフィス代）在宅勤務手当を新たに創設して

毎月支給する場合も、固定的賃金の変動にあたります。これは、名称や費用の内容にかかわらず、実態として、実費を精算するのではなく、毎月一定の金額を給与とともに支払うケースについてはすべて基本的賃金の変動とみなされ、2等級以上の差が生じる場合、随時改定の対象となります。

また、給与額については、前述した実費精算分は反映しません。基本給や手当のみの合計額で計算します。

なお、次の場合は、2等級以上の変動が生じて、随時改定の対象とはなりませんので、注意してください。

② 固定的賃金は下がったが、非固定的賃金が増加したため、変動後の引き続いた3か月分の報酬の平均額による標準報酬月額が従前より上がり、2等級以上の差が生じた場合

たとえば、通勤手当などが月額から出勤日数による日割りに変更になり、給与は下がったが、残業が大幅に増えて、結果として2等級以上上がったしまった場合も、随時改定ではなく、定時決定を行います（図表4）。

新型コロナウイルスによる随時改定について

例外的な措置として、2021年4月から7月までの期間に、新型コロナウイルス感染症の影響で休業を余儀なくされ、休業手当を支給したことにより著しく報酬が下がった場合には、通常の随時改定の取扱いとは異なり、1か月の報酬が2等級以上下がれば、翌月から標準報酬を改定することが可能です。

この措置は2021年9月末日までに届け出る必要がありますので、該当する場合には忘れずに届け出てください。

いしぜき ひろこ 全日本空輸客室乗務員、法律事務所、コンサルティング会社等を経て開業。経営者が経営に専念できるようリスクマネジメントの観点から企業の課題解決に動しむ。各種研修・セミナーも好評。