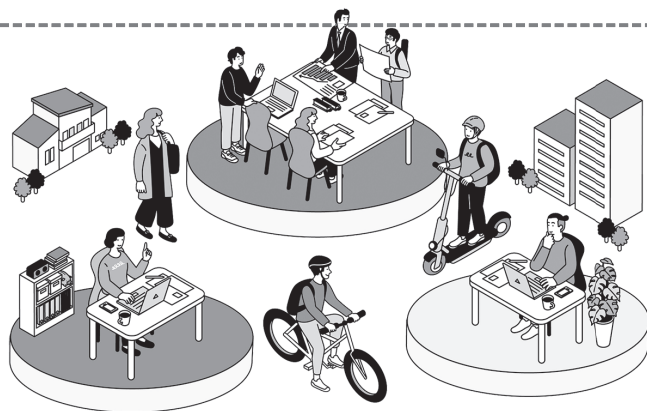


ハイブリッドワーク下での 「定時決定」「随時改定」の 実務を確認する

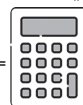


テレワークや在宅勤務と出社を組み合わせた「ハイブリッドワーク」が広がるなか、それにかかる費用等が社会保険の算定に含まれるかが悩みどころ。ハイブリッドワーク下での定時決定・随時改定の実務を確認します。

プランカ社会保険労務士法人 代表社員
特定社会保険労務士

石 関 裕 子

定時決定に まつわる実務



定時決定の際、社会保険料の算定基礎に含める報酬としては、原則、4月、5月、6月に支払われる賃金や手当等、労働の対償に当たるものや、給与規程に基づき、毎月一定の金額が決まって支払われるものがあります。また食事や住宅など、現物の提供を受ける場合も報酬とみなされます。

在宅勤務やテレワーク（以下、在宅勤務等とします）と出社を組み合わせた「ハイブリッドワーク」下において支払われる手当については、次のようなものが考えられます。

- 1 在宅勤務等手当
- 2 ハイブリッドワーク中に出社した場合の交通費
- 3 通信費、光熱費等
- 4 事務用品、機器等の購入費用
- 5 レンタルオフィスやホテルの利用料等

こうした手当が報酬とみなされるかどうかは、手当の意味合いが企業ごとに異なるため、支給の要件や実態などを踏まえて個別に判断する必要があります。

基本的な考え方は、「労働の対償として支払われているか否か」です。労働の対償として支払われるのであれば報酬に該当し、実際にかかった分だけ（実費弁償分）の精算として支払われるのであれば報酬に該当せず、定時決定および随時改定の対象外、と考えて差し支えないでしょう。

1 在宅勤務等手当

在宅勤務等の導入により、通勤交通費や定期代が減額あるいは不要になる一方で、自宅等で業務を遂行するための必要経費がかかるために、在宅勤務等手当やハイブリッドワーク手当などといった名称で支払われる手当をいいます。

完全な在宅勤務等ではなく、出社を含むハイブリッドワークであっても支給される場合についての取扱いは、以下のとおりです。

- ① 在宅勤務等手当が、労働の対償として支払われる性質のもの（実費弁償分に当たらないもの）である場合

従業員が在宅勤務等を行う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、企業が在宅勤務等を命じた従業員に対して月

額50000円、在宅勤務等1日につき3000円、などと一律に定めて支給する場合）であれば、社会保険料の算定基礎となる報酬・賃金に含まれます。

これは、「自宅でも仕事をするようになったら光熱費が上がった、と従業員からの申し出があったので支払っている」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 在宅勤務等手当が、実費弁償分に当たるものである場合

従業員が、在宅勤務等をするに当たって使用するパソコンの購入や、通信費用を企業が負担して在宅勤務等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等手当という名称で支給する場合には、原則、報酬とは考えません。

ただし、パソコンなどの事務用機器の購入については、現物支給となる可能性もあるので、後ほどまた詳しく説明します。

2 ハイブリッドワーク中に 出社した場合の交通費

ハイブリッドワークにおける交通費は、「もともとその日、どこ

で仕事をするはずだったのか」によつて、社会保険料の対象とすることが変わります。

在宅勤務等が基本で、たまに打合わせに出社する、というだけでなく、月・金は在宅勤務等で火・水・木が出社勤務、といった場合も同様に考えます。

① 当該労働日における労働契約における労務の提供地がオフィス等の場合

ハイブリッドワークのような勤務形態にあるなか、その日は出社日に該当しており、自宅からオフィスに出社するために要した費用の実費を企業が負担する場合には、通勤手当と判断し、社会保険料の算定基礎となる報酬・賃金に含まれます。

② 当該労働日における労働契約における労務の提供地が自宅等の場合

そもそも在宅勤務等の日と定められていたにもかかわらず、業務命令によりオフィスや取引先に一時的に出社等しなければならず、その移動にかかる実費を企業が負担する場合には、実費弁償分に当たるものとされ、社会保険料の算定基礎となる報酬・賃金には含まれません。

3 通信費、光熱費等

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。

ハイブリッドワークを行なうことによって、毎日出社していたときより通信費等が高くなったような場合、こうした費用を企業が負担するケースもあります。

① 月額で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、一律に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30000円などと就業規則等に定めて支給しているケース）は、報酬に含まれます。

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することができます。

自宅のインターネット回線を業

務に使用している場合、ハイブリッドワーク下では料金の一部を企業負担として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です。光熱費についても同様です。

なお、この費用の具体的な金額については、個別に把握できるのであれば、その金額になります。が、国税庁からQ&Aも出ており、算式が公表されています（次ページ図表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くてよいと定められていますので、実費精算として、社会保険料の計算からも除外して差し支えありません。

通信料や光熱費は大きな額ではありませんが、標準報酬月額等級が変わる可能性もあるので、計算してみてもよいでしょう。

4 事務用品、機器等の 購入費用

在宅勤務等で仕事をするために、文房具やパソコン、Wi-Fi機器や電源タップなどを、仕事のために新たに購入する場合もあります。それらの費用は、以下のとおりです。

図表1 通信料（電話料金、インターネット接続料金等）

算式	
業務のために使用した基本使用料や通信料等	$= \frac{\text{従業員が負担した1か月の基本使用料や通信料等}}{\frac{\text{その従業員の1か月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}}} \times \frac{1}{2}$
<p>※ 上記算式の「1/2」については、1日のうち、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、次のとおり算出しています。</p> <p>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日のうち、睡眠時間を除いた時間に占める労働時間の割合： $③ \div (① - ②) = 8 \text{時間} \div (24 \text{時間} - 8 \text{時間}) = 1/2$</p> <p>計算例 従業員が、6月に在宅勤務を10日間行ない、1か月の基本料金や通信料が15,000円であった場合</p> $15,000 \text{円} \times \frac{10 \text{日}}{30 \text{日}} \times \frac{1}{2} = 2,500 \text{円}$ <p>この2,500円が業務使用分となります。</p>	

図表2 電気料金等

算式	
業務のために使用した基本料金や電気等使用料	$= \frac{\text{従業員が負担した1か月の基本料金や電気等使用料}}{\frac{\text{業務のために使用した部屋の床面積}}{\text{自宅の床面積}}} \times \frac{\text{その従業員の1か月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2}$
<p>※ 上記算式の「1/2」については、図表1と同様です。</p> <p>計算例 従業員が、5月に在宅勤務を8日間行ない、1か月の電気代が10,000円であった場合</p> $10,000 \text{円} \times \frac{8 \text{日}}{31 \text{日}} \times \frac{10 \text{㎡}}{30 \text{㎡}} \times \frac{1}{2} = 431 \text{円}$ <p>(1円未満切上げ)</p> <p>この431円が業務使用分となります。</p>	

出典 図表1、2ともに国税庁『在宅勤務に係る費用負担に関するFAQ（源泉所得税関係）』

① 在宅勤務等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てしまつて、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・賃金に含まれます。

② 在宅勤務等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

る場合

ハイブリッドワーク制度終了後、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等の購入費用については、実費弁償分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。

5 レンタルオフィスやホテルの利用料等

家庭の事情などで、在宅勤務等の際にレンタルオフィスやホテルでの勤務を認めた場合は、以下のとおりです。

ケース1

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や、従業員が自己判断によりホテルを利用し、その利用料を企業が支払った場合には、報酬・賃金に含まれます。

ケース2

レンタルオフィスやホテルの利用を認め、その料金や交通費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）については、報酬・賃金には当たらず、算定基礎にも含まれません。

表にまとめると、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、定時決定か、それとも随時改

図表3 給与の対象となるものとそうでないもの（名称に関わらず）

	給与に含める	給与に含めない
在宅勤務等手当	一律で支払われている手当	実費を精算する性質の手当
ハイブリッドワーク中に出勤した場合の交通費	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等する予定だったが急に出勤
通信費、光熱費	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、ホテル代	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そうでないもの

	固定的賃金	非固定的賃金	算定基礎届
4、5、6月の給与について、報酬が2等級以上増減した <ul style="list-style-type: none"> • はいの場合 → 右表を参照 • いいえの場合 → 定時決定 	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

※ 固定的賃金の変動だけで2等級以上の増減があった場合は随時改定

また、手当や費用を1日当たりで支給している場合で、その金額に変更がなく、在宅勤務等の日数が減ったことにより、在宅勤務等手当や通信費等の額が変わった場合には、随時改定の対象にはなりません。

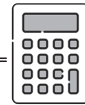
在宅勤務等の日数が増減し、手当の額が変更になった場合も、固定的賃金の変動に当たります。毎月一定の金額を、手当や費用として給与とともに支払うケースについては、すべて基本的賃金の変動とみなされ、2等級以上の差が生じる場合、随時改定の対象となります。

たとえば、ハイブリッドワークになったため、在宅勤務手当の額が下がり、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。

たとえば、在宅勤務等手当を新設したことにより、固定的賃金は上がったにもかかわらず、残業代等の支払いが大幅に少なくなったため、結果として2等級以上下がってしまった場合は、2等級下がりの随時改定ではなく、定時決定で対応することになります。

- 随時改定が必要な場合には、前提として以下の条件があります。
- 固定的賃金の変動
- 3か月間に支給された給与が2等級以上変動
- 3か月間の支払基礎日数がすべて17日以上

随時改定にまつわる実務



定をする必要があるのを見てください。

コロナ禍で完全在宅勤務だった勤務形態がハイブリッドワークになった場合、または新たに完全出勤からハイブリッドワークになった場合には、以下のような手当の変動のケースが考えられます。

1 通勤手当の支給方法の変更

これまででは、在宅勤務等のため、通勤費は出勤日数に応じて日割りだったのが、出勤日数が増えたため定期券を購入するようになる

った場合には、固定的賃金の変動に当たります。

その場合は、社会保険の標準報酬月額額が変更となり、随時改定が必要な可能性があります。

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ます。従前の標準報酬月額額の等級と比較して、2等級以上の差が生じた場合には、随時改定の対象となり、届出をしなければなりません。

2 在宅勤務等手当、通信費等の額の変更

なお、以下の場合などは、2等級以上の変動が生じてても、随時改定の対象とはなりませんので、注意が必要です（図表4）。

• 固定的賃金は上がったが、残業手当等の非固定的賃金が減ったため、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額が従前より下がり、2等級以上の差が生じた場合

たとえば、在宅勤務等手当を新設したことにより、固定的賃金は上がったにもかかわらず、残業代等の支払いが大幅に少なくなったため、結果として2等級以上下がってしまった場合は、2等級下がりの随時改定ではなく、定時決定で対応することになります。

• 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、ハイブリッドワークになったため、在宅勤務手当の額が下がり、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。