

在宅勤務手当を検討する際の 2つのポイント

鈴江 遼 株式会社新経営サービス 人事戦略研究所 コンサルタント

所在地：京都市下京区河原町五条西入本覚寺前町830 京都EHビル6階 Tel：075-343-0770 <https://www.skg.co.jp>

本稿では、最近ご相談が多い、在宅勤務手当について取り上げてみたいと思います。

在宅勤務手当は、一般的に在宅勤務によって生じる光熱費や通信費などのランニングコストの補填や、在宅勤務の奨励を目的に毎月一定額を支給するものです。コロナ禍になり、早くも3年が経過しようとしています。これまで在宅勤務を一時的なものとして捉え、通勤手当の支給を理由にそもそも手当を支給していない企業も多いのではないのでしょうか。

コロナ禍の先行きがいまだ見通せないなか、企業によっては在宅勤務という働き方が定着化しており、改めて在宅勤務手当の支給で悩まれている企業も増えているようです。そこで、在宅勤務を恒常的な働き方として位置づける際の手当支給の検討ポイントをご紹介します。

■ポイント① “支給有無”の根拠を明確にする

まずは、在宅勤務の対象者や頻度を踏まえ、手当支給の有無やその根拠を明確にしましょう。

例えば、在宅勤務の対象者が多く、頻度も多い（出社日数が少ない）場合は、固定で支給する通勤手当を実費支給とし、その上で在宅勤務手当を支給することが考えられます。月々の通勤費が減るため、実費精算に切り替えるほうがコスト削減につながりやすく、在宅勤務手当の原資確保にもなります。

一方、在宅勤務手当の対象者が限定的で、頻度も少ない（出社日数が多い）場合は、支給しないことも選択肢の1つです。特に、生産工程従事者やいわゆるエッセンシャルワーカーなど、そもそも在宅勤務ができない職種の社員から見たときに不公平感を助長してしまう可能性がある場合は、在宅勤務可能な社員とそうでない社員の人数比率を見て判断することが必要です。

あるいは、運用の負担は増えますが、従来通りの通勤手当を支給する社員と、前述した在宅勤務手当＋通勤費実費を支給する社員に分ける方法も考えられます。

いずれにしても、支給対象者と非対象者の公平感や、ルールを運用する手間と負担、人件費増などを勘案して支給是非を判断するようにしましょう。

■ポイント② “支給額”の根拠を明確にする

上記に従って支給是非を判断し、もし在宅勤務手当を支給するとなった場合は、より社員の納得感を高めるためにも、支給額の根拠をできるだけ明確にして設定することが重要になります。

例えば、「在宅勤務によって生じる光熱費や通信費等への補填」を支給目的とした場合、在宅勤務によって生じる光熱費や通信費の世間水準を参考に手当金額を設定する方法があります。

具体的には、光熱費については、パソコン・空調・照明器具にかかる費用として、それぞれの製品のワット数×所定労働時間×電力会社の単価により算出したり、通信費については、インターネット契約費と電話料金の月額契約費に対し、労働時間を加味して一定割合を乗じたものとして算出したりするケースもあります。その際、資源エネルギー庁や総務省の調査データなどを見れば各地域の平均費用を知ることができますので、それらを根拠として活用することも一案です。

以上、在宅勤務手当を検討する際のポイントを2点ご紹介いたしました。在宅勤務手当のみならず、属人的な手当は、人による有利・不利が発生します。だからこそ、手当の支給有無やその金額の根拠を明確にして制度設計することが大切です。