

# Business Partner office NEWS

2024年  
10月号



## 法律相談Q&A

### — 割増賃金の基礎となる在宅勤務手当 —

Q: 当社では在宅勤務者に対して在宅勤務手当を支給しています。通信費や電気料金の実費を想定した大体の額を一律に支給していますが、在宅勤務手当が割増賃金の基礎から除外できる場合があると聞きました。どのような場合でしょうか？

A: 割増賃金の基礎となる賃金に算入しない賃金は、労働基準法及び施行規則により、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金とされています。

いわゆる在宅勤務手当は一般的には上記①～⑦の各賃金には該当しないので、割増賃金の基礎となる賃金に算入されることとなります。一方で、在宅勤務手当を実費弁償として支給する会社も多いことから、

「在宅勤務手当が事業経営に必要な実費の弁償として支給されていると整理される場合には、割増賃金の基礎となる賃金への算入は要しない」との通達が出されました。

これによると、在宅勤務手当を実費弁償と考えるためには、「労働者が実際に負担した費用のうち業務のために使用した金額を特定し、その金額を精算するもの」である必要があり、そのために以下の2点が必要となります。

\* 就業規則等で実費弁償分の計算方法を明示

\* 計算方法が在宅勤務の実態（勤務時間等）を踏まえた合理的・客観的なものであること

上記の計算方法としては、国税庁の「在宅勤務にかかる費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」で示されている計算方法などが考えられます。

- 他方、割増賃金の基礎となる例として、
- ・従業員が在宅勤務に必要な費用として毎月一定額を渡し切りで支給し、使用しなかった場合でも会社に返還する必要がない  
→実費弁償に該当せず、割増賃金の基礎に算入
  - ・常態として在宅勤務手当の額が実費の額を上回っている  
→上回った額については割増賃金の基礎に算入というものが挙げられます。

これらの考え方は労働保険料・社会保険料等の算定基礎についても同様で、在宅勤務手当のうち実費弁償にあたる部分についてはそれぞれの算定基礎に含めないとされています。

なお、既に割増賃金の基礎に算入している在宅勤務手当（実費弁償に該当するもの）を割増賃金の基礎に算入しないこととすると、労働者の割増賃金額が減少することとなり、労働条件の不利益変更にあたると考えられます。法令等で定められた手続等を遵守し、労使間で事前に十分な話し合い等を行うよう、ご注意ください。

## 法改正ニュース

### — 地域別最低賃金の改定額が答申されました —

都府県名	改定前	改定後	発効日
大阪	1,064円	1,114円	10月1日
兵庫	1,001円	1,052円	10月1日
京都	1,008円	1,058円	10月1日
滋賀	967円	1,017円	10月1日
奈良	936円	986円	10月1日
和歌山	929円	980円	10月1日
東京	1,113円	1,163円	10月1日

※ 特定最低賃金（産業別最低賃金）は別途定めあり

### 「被扶養者資格の再確認」の実施について

協会けんぽより、令和6年10月上旬から下旬に順次、被扶養者状況リストが事業主様へ送付されます（提出期限：令和6年11月29日（金））。