

在宅勤務手当の「割増賃金の基礎 となる賃金」除外項目への追加

2023年3月2日

一般社団法人 **日本経済団体連合会**

【現状の問題点①】

- 「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるものは以下の①～⑦に限定
 - 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 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ①～⑦の手当は、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、「割増賃金の基礎となる賃金」から除外することができる
- 在宅勤務手当も、労働とは直接関係なく支払われるものであり、在宅勤務手当を「割増賃金の基礎となる賃金」に算入することは、他の手当との整合性を欠く

【現状の問題点②】

- 社内に在宅勤務が可能な社員と可能でない社員がいる場合、在宅勤務が可能な社員の方が「割増賃金の基礎となる賃金」が高くなり、両者間の公平性が保たれない

【現状の問題点③】

- 在宅勤務手当を「実費弁償」する場合は労働基準法上の賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金から除外できる
- しかし、国税庁の「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」で例示された方法で実費を計算する場合、企業は個々の従業員の在宅日数の他、通信費・電気代、自宅の床面積、在宅勤務で使用した部屋の床面積を把握する必要があり、このような計算方法は現実的ではない

■ 国税庁「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」で例示された計算方法

| | | | | | | | | | |
|------|----------------------|---|------------------------|---|---|---|---|---|---------------|
| 通信費 | 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 | × | $\frac{\text{その従業員の1か月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}}$ | × | $\frac{1}{2}$ | | |
| 電気料金 | 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 | × | $\frac{\text{業務のために使用した部屋の床面積}}{\text{自宅の床面積}}$ | × | $\frac{\text{その従業員の1か月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}}$ | × | $\frac{1}{2}$ |

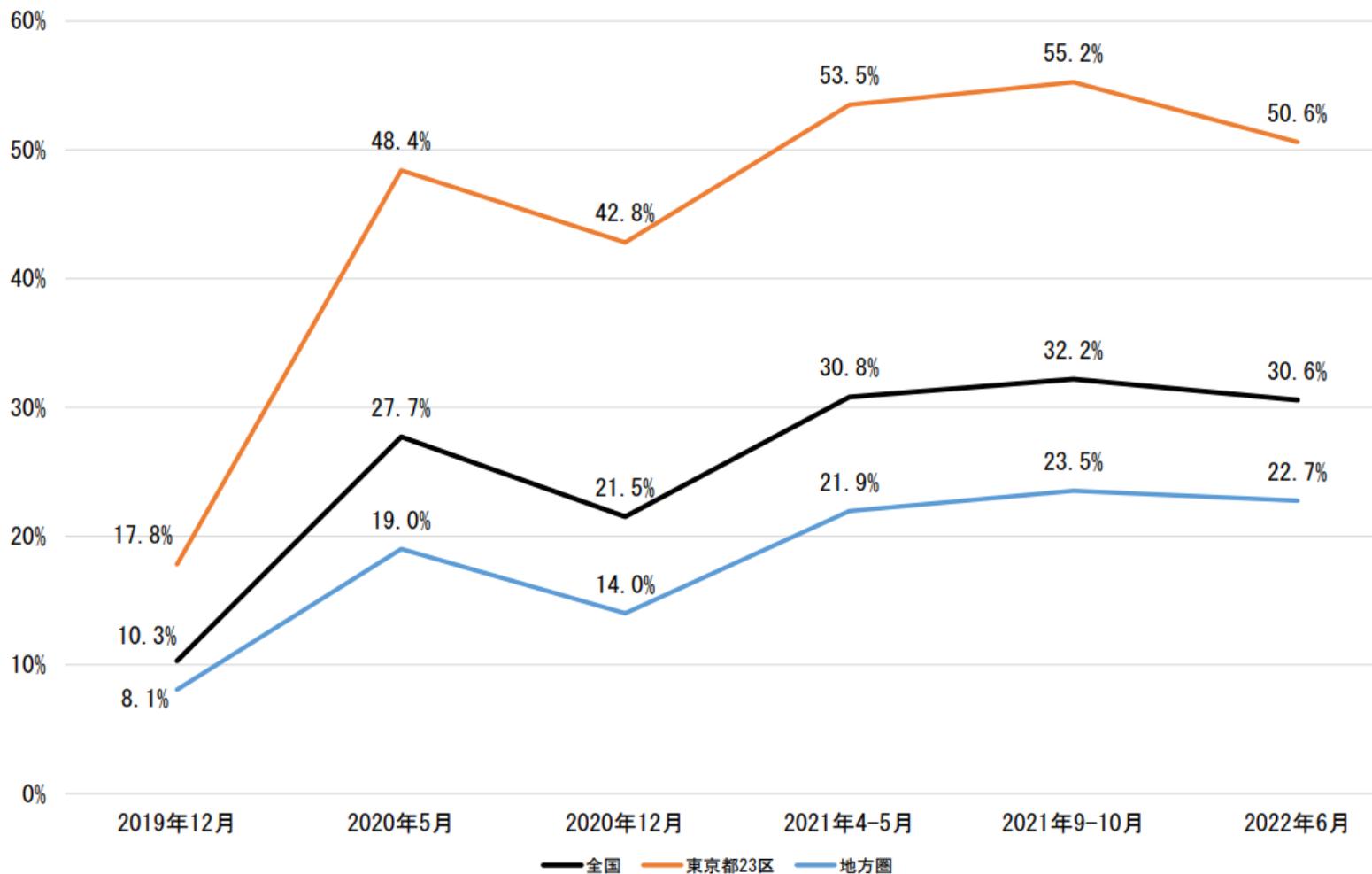


【要望】

国税庁の例示する計算方法等に則って算出した厳格な実費弁償以外の在宅勤務手当についても、計算方法が合理的なものについては「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるよう、行政解釈で明記すべき

【テレワークの実施状況（就業者調査）】

- テレワークの実施状況は、全国平均で約3割、東京都23区では約5割となっている

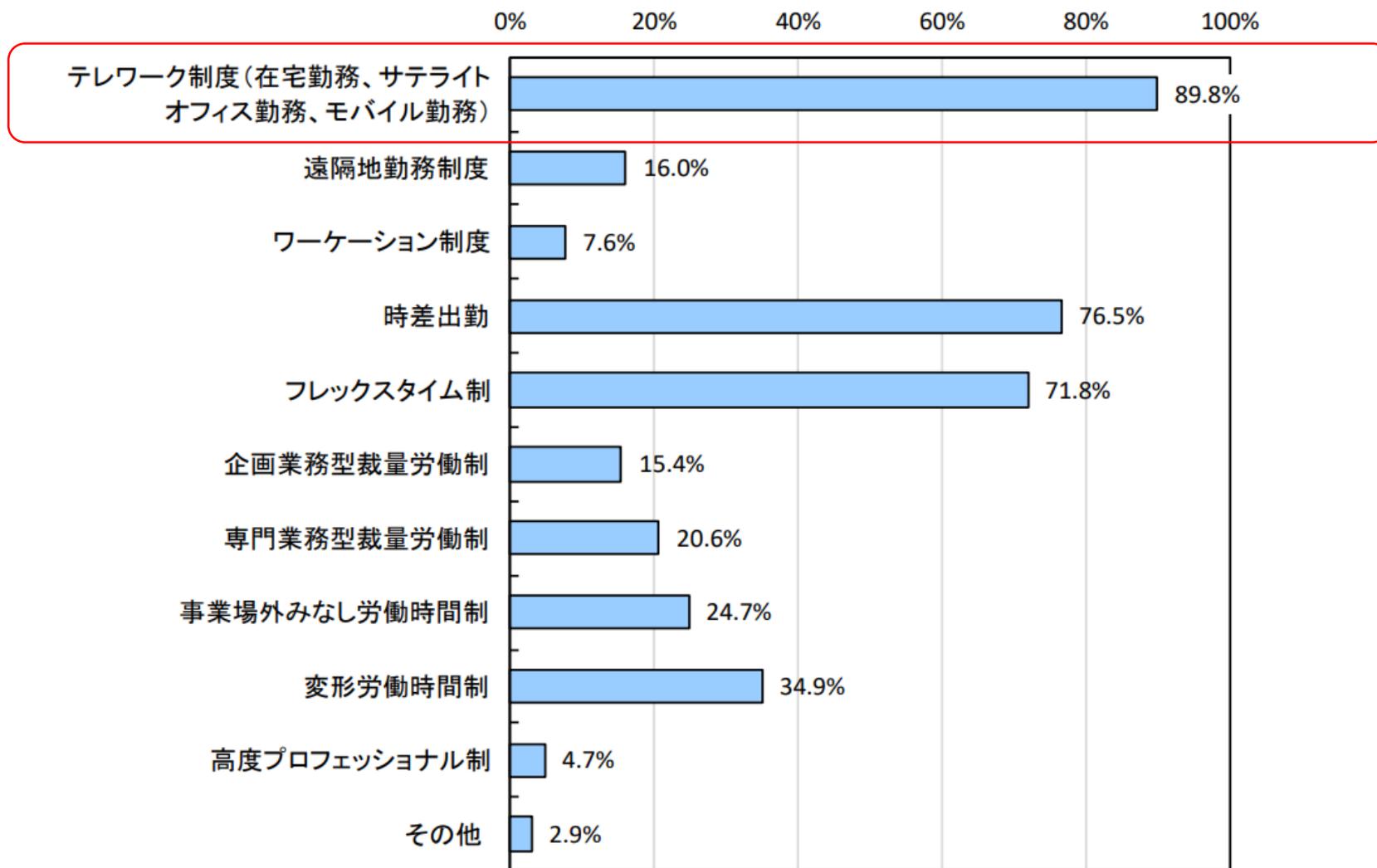


※働き方に関する問に対し、「テレワーク（ほぼ100%）」、「テレワーク中心（50%以上）で定期的にテレワークを併用」、「出勤中心（50%以上）で定期的にテレワークを併用」、「基本的に出勤だが不定期にテレワークを利用」のいずれかに回答した人の割合

出典：内閣府「第5回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2022年7月）

【柔軟な働き方の施策内容】

- 柔軟な働き方を実現するための施策として、約 9 割の企業がテレワーク制度を導入している



n=344

【テレワーク実施日数】

- 都内企業（従業員30人以上）のテレワーク実施日数は、週1日が3割強、週2日と週5日が約2割となっており、週3日以上は4割強となっている



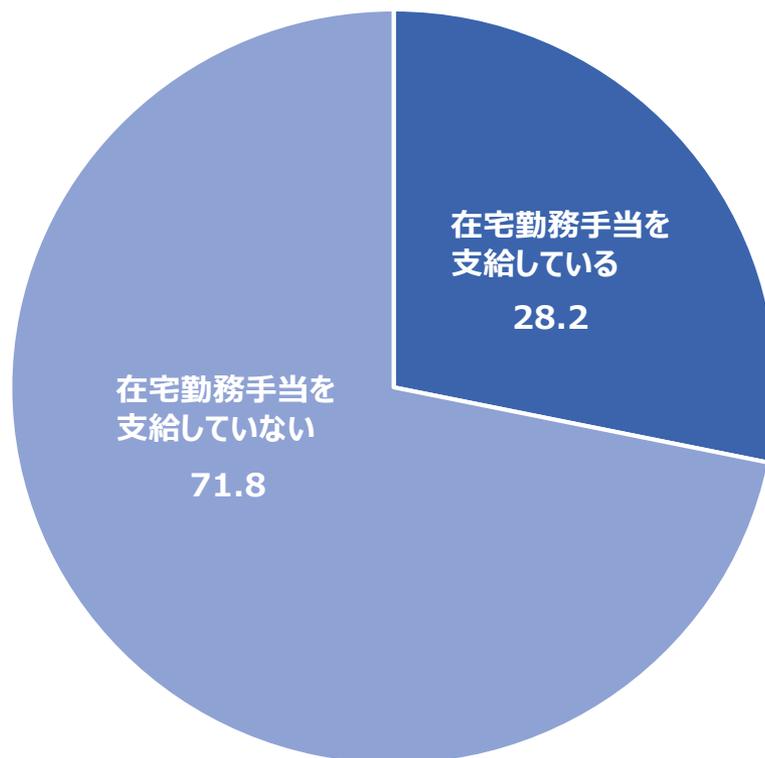
※小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は一致しない場合がある

※テレワークを実施した社員の割合は、2022年12月が**45.5%**、2023年1月が**44.9%**となっている

出典：東京都「テレワーク実施率調査」（2023年2月）

【在宅勤務手当の支給状況】

- 在宅勤務を実施している企業のうち、在宅勤務手当を支給している企業は約3割、支給していない企業は約7割となっている



出典：人事院「令和4年職種別民間給与実態調査」