

## 第 8 回 人への投資WG 厚生労働省説明資料

在宅勤務手当の割増賃金の基礎となる賃金からの除外について

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 割増賃金の算定基礎となる賃金の考え方について

- 使用者は、労働者を時間外・休日又は深夜に労働させる場合、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額に、一定の率で計算した割増賃金を支払わなければならない（労働基準法第37条第1項・第4項）。
- この割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しないこととされている（同条第5項、労働基準法施行規則第21条）。現在「在宅勤務手当」については、算入しないこととされている賃金の中に含まれていない。

## 割増賃金に関する規定

### ○労働基準法（昭和22年法律第49号）

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

②～④ （略）

⑤ 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

### ○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第二十一条 法第三十七条第五項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第四項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

一 別居手当

二 子女教育手当

三 住宅手当

四 臨時に支払われた賃金

五 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

## 算定の基礎から除外される賃金の規定趣旨（労働基準法コンメンタルより）

- 家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当及び住宅手当については、労働との関係が薄く個人的事情に基づいて支給されている賃金であるため、割増賃金の基礎から除外したもの。（ただし、定額を一律に支給するようなものは割増賃金の算定基礎に含めなければならない。）
- 臨時に支払われた賃金及び1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は、主として計算技術上の困難があるためにこれを除外することとしたもの。

# 規制改革要望について

## (No.3) 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

(2022年9月13日一般社団法人日本経済団体連合会 2022年規制改革要望一人・地域・グリーン)

- 新型コロナウイルス感染症の流行を契機に在宅勤務が普及する中、在宅勤務に必要な備品の購入費や通信費、光熱費等を手当として補助する会社が増加している。
- 労働基準法は、事業経営のために必要な実費を弁償するものは賃金に当たらないとしていることから、在宅勤務手当を「実費弁償」する場合は同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と解釈されている。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）」に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る。とりわけ、在宅勤務を行うすべての従業員から個人ごとに毎月変動する通信費・電気代を収集することは実務上困難である。
- もとより在宅勤務手当は、家族手当や通勤手当等と同様に、労働とは直接関係のない個人的事情に基づいて支払われるものであり、在宅勤務により発生する光熱費は労働とは直接関係がない。このような同手当の性質を考えると、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。
- また、在宅勤務手当が「割増賃金の基礎となる賃金」に算入されることで、社員間に不公平が生じる可能性もある。例えば、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、そのほかの条件をすべて同一と仮定すると、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。
- そこで、実費弁償以外の在宅勤務手当についても「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である。
- 例えば、家族手当や通勤手当と同様に日数に応じた支給ではなく、「1時間当たりの単価×在宅勤務時間」、「(光熱費の場合)1㎡当たりの単価×在宅勤務に使用した部屋の面積×在宅勤務時間(日数)」等の計算による支給が考えられる。単価の設定については、マイカーでの通勤において距離単価を会社が独自に設定している例を踏まえ、在宅勤務についても会社独自の単価設定が認められてしかるべきである。

(厚生労働省において下線を加筆)

### (参考) 「在宅勤務手当」について

- 「在宅勤務手当」については、法令上の定めはない。
- 現在企業において支給されている「在宅勤務手当」には、例えば、
  - ・ 毎月一定額を支給するもの、
  - ・ 在宅勤務1回につき一定額を支給するもの、
  - ・ 在宅勤務に伴う備品の費用として支払われるもの、レンタルオフィス等の使用料として支払われるもの等、様々な事例がみられる(企業HP等より)。

(令和4年職種別民間給与実態調査(人事院)より)

在宅勤務を実施している			在宅勤務を実施していない
	在宅勤務関連手当を支給する	在宅勤務関連手当を支給しない	
53.0%	(28.2%)	(71.8%)	47.0%

(注) 1 ( )内は在宅勤務を実施している事業所数を100とした割合。

2 本店事業所数ウエイトを用いて算出した割合。

# 御要望に対する考え方

## 基本的な考え方

- 事業経営のために必要な実費の弁償は、労働基準法の「賃金」に該当せず、割増賃金の算定基礎に含める必要はない。
- 同法の「賃金」に該当するものであって、割増賃金の算定基礎から除外できるものは、「家族手当」「通勤手当」「別居手当」「子女教育手当」「住宅手当」といった、**労働との関係が薄く個人的事情に基づいて支給されるもの**である必要がある（臨時に支払われた賃金等を除く）。  
一方で、いわゆる「在宅勤務手当」については、前述のとおり様々な支給実態がみられるところ、例えば在宅勤務の実施状況にかかわらず毎月一定額を支給するといった手当は、「労働との関係が薄く個人的事情に基づいて支給されるもの」とはいえない。このため、「在宅勤務手当」であることをもって、これを一律に割増賃金の算定基礎から除外することは適当でない。

## 割増賃金の算定基礎から除外できる実費の明確化の検討

- 上記を踏まえると、**「在宅勤務手当」として支給される手当であっても、在宅勤務の実施に必要な経費等、事業経営のために必要な実費を弁償するものとして支給されると整理できるものについては、「賃金」に該当せず、割増賃金の算定基礎から除外することは可能**である。
- このため、在宅勤務やテレワークに関して支給される手当について、**どのようなものであれば割増賃金の算定基礎から除外することが可能な実費として整理できるかを検討し、明確化**することが考えられる。
- そのような「実費」は、合理的・客観的に計算されたものである必要がある。このことを前提に、国税庁が示している在宅勤務に係る費用負担等に関する取扱いや、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等を参考に検討することが考えられる。

「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」令和3年3月25日付け基発0325第2号・雇均発0325第3号別添1（抜粋）

### (2) テレワークに要する費用負担の取扱い

テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、労使のどちらがどのように負担するか、また、使用者が負担する場合における限度額、労働者が使用者に費用を請求する場合の請求方法等については、あらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。…（略）…在宅勤務に伴い、労働者個人が契約した電話回線等を用いて業務を行わせる場合、通話料、インターネット利用料などの通信費が増加する場合や、労働者の自宅の電気料金等が増加する場合、実際の費用のうち業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態（勤務時間等）を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。…（略）…