

割増賃金の算定における在宅勤務手当の取扱いについて

(★★) いわゆる在宅勤務手当が実費弁償と整理され、割増賃金の基礎となる賃金への算入を要しない場合の取扱いについて、関連の通達が発出された。

改正の趣旨とポイント！

規制改革実施計画（令和 5 年 6 月 16 日閣議決定）において、「厚生労働省は、在宅勤務をする労働者に使用者から支給される、いわゆる在宅勤務手当について、割増賃金の算定基礎から除外することができる場合を明確化するため、在宅勤務手当のうちどのようなものであれば、合理的・客観的に計算された実費を弁償するもの等として、割増賃金の算定基礎から除外することが可能であるかについて検討し、必要な措置を講ずる。」とされた。

① 割増賃金の基礎となる賃金に算入しない賃金

（労基法第 37 条第 5 項及び労基則第 21 条）

家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び 1 箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

② 在宅勤務手当に関する考え方（令 6. 4. 5 基発 0405 第 6 号、以下同じ）

在宅勤務をする労働者に使用者から支給されるいわゆる在宅勤務手当については、労働基準関係法令上の定めはなく、企業においては様々な実態がみられるが、一般的には法第 37 条第 5 項及び則第 21 条に規定する賃金に該当しないと考えられるため、当該手当が法第 11 条に規定する賃金に該当する場合には、割増賃金の基礎となる賃金に算入されることとなること。

一方、各企業において支給される在宅勤務手当が、以下の条件（抜粋）に照らして、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ていると整理される場合には、当該在宅勤務手当については法第 11 条に規定する賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金への算入は要しないこと。

③ 実費弁償の考え方

在宅勤務手当が、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ていると整理されるためには、当該在宅勤務手当は、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、当該金額を精算するものであることが外形上明らかである必要があること。

このため、就業規則等で実費弁償分の計算方法が明示される必要があります、かつ、当該計算方法は在宅勤務の実態（勤務時間等）を踏まえた合理的・客観的な計算方法である必要があること。

このことから、例えば、従業員が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、その金銭を企業に返還する必要がないもの（例えば、企業が従業員に対して毎月 5,000 円を渡切りで支給するもの）等は、実費弁償に該当せず、賃金に該当し、割増賃金の基礎に算入すべきものとなること。

④ その他

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）を上記③及び実費弁償の計算方法（本書では省略）に照らして割増賃金の基礎に算入しないこととする場合、労働者に支払われる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当たると考えられるため、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ことが必要であることに留意すること。