



## 1、在宅勤務（テレワーク）の普及

働き方改革における人材確保対策として掲げる多様な働き方のひとつに『在宅勤務（テレワーク）』があります。わたくしの記憶が正しければ、働き方改革関連法における労働基準法が施行された平成30年当時、アメリカでは既に8割超の企業でフレックス、テレワーク、短時間正社員制度が導入されており、日本とは比較にならないほど多様な働き方が浸透している」と講習会で説明していました。それが、その直後に誰しも予想しな

った新型コロナウイルス感染症のまん延により、日本でも感染症対策の一環としてテレワークが急速に普及しました。その背景には、通信機器やシステムなどの開発があるのですが、人間は必要に迫られればどんなことにもチャレンジできるのだなと感じたことをよく憶えています。「試練は、乗り越えられぬ人にしか与えられない」という孔子の格言そのものだなと。さて、今回はこのように普及したテレワーク勤務に対する賃金の取り扱いについて示す通達（令和6年4月5日付け基発

## 割増賃金の算定における在宅勤務手当の取扱い

0405第6号）が発出されたので、その点について寄稿したいと思いません。

## 2、割増賃金の算定基礎への算入要否

労働基準法（以下「労基法」という）三七条第五項及び労働基準法施行規則第二一条により、割増賃金の基礎となる賃金に算入しない手当として、

- 家族手当
- 別居手当
- 子女教育手当
- 住宅手当
- 臨時に支払われた賃金

○一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金が限定列举されていません。

テレワーク勤務の普及に伴い、いわゆる『在宅勤務手当』を支給する企

業が間々見受けられるところ、一般的にみると前述の算入しない手当には該当しないことから、在宅勤務手当が労基法第十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する必要があります。

しかし、各企業では様々な実態に応じて在宅勤務手当を支給していることから、前述通達において、在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外できる場合が明確化されました。具体的には、事業経営のために必要な実費を弁償し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労基法第十一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と示しています。

## 3、実費弁償の考え方

ここで、在宅勤務手当が、事業経営のための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、当該在宅勤務手当について、**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なければなりません。**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るが、かつ、当該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・客観的な計算方法である必要があります。具体的に、実費弁償に該当し得るものとして、**事務用品等の購入費**

■通信費（電話料金、インターネット接続に係る通信料）

■電気料金

■レンタルオフィスの利用料金


などが考えられます。なお、計算方法については、国税庁『在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉徴収関係）』をご参照いただくか、実費の額を上回らないよう1日当たりの単価をあらかじめ合理的・客観的に定めたうえで、在宅勤務をした日数に応じて支給することが考えられます。

#### 4、留意事項

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に限り）については、前項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、労働条件の不利変更に当たることから、労使間で事前に十分な話し合い等が必要となります。

厚生労働省・総務省

【テレワーク総合ポータルサイト】



テレワーク導入支援・事例紹介・相談窓口・セミナーに関する情報や資料が公開されています。



労働実務基礎講習  
（当協会3階大会議室）



岡田第一方面主任監督官

ト企業推進本部 佐野社会保険労務士より「労働基準法の概要」について解説を行い、講習を終了しました。講習終了後には無料相談コーナーを設け、社会保険労務士等の協会相談員が相談に応じました。

名古屋北労働基準監督署と共催

令和6年度

## 「労働実務基礎講習」開催

さる6月19日、当協会は名古屋北労働基準監督署と共催で「労働実務基礎講習」を開催しました。講習には名古屋北労働基準監督署管内で新たに労働保険を成立した事業場の担当者18名が参加しました。

講習では、名古屋北労働基準監督署 岡田第一方面主任監督官がはじめの挨拶に続き「働き方改革について」と題し、働き方改革の目的、働き方改革実行計画の課題・現状・対応策、最新の法改正の内容等についてパワ

ーポイントスライドを用いた説明を行いました。使用したリーフレットは以下の通り。労働条件明示ルールの変更、愛知県最低賃金、賃金引上げ特設ページ、最低賃金引き上げに伴う支援強化（愛知労働局版）、フリーランスの取引に関する新しい法律、働き方改革推進支援助成金、働き方改革推進支援センター、愛知県産業保健総合支援センター。続いて、当協会労務管理推進室 船岡社会保険労務士より「労働安全衛生法の概要」「労働保険の概要」、当協会ホワイ