

相談室 Q&A

賃金関係

Q

在宅勤務手当は割増賃金の算定基礎に入れなければならないか

新型コロナウイルス感染症の流行以降、当社ではテレワークを積極的に活用しています。そして、今でも出勤率が50%を下回っていることから、通勤手当を廃止し、出勤した場合は実費精算にする一方、在宅勤務手当を新設することを検討しています。在宅勤務手当は、月の所定労働日の半分以上がテレワークだった場合に、月額定額制で支給する予定です。この場合、在宅勤務手当は割増賃金の算定基礎に入れる必要はあるのでしょうか。

(大阪府 T社)

A

テレワークに対して支給する月額定額制の在宅勤務手当は、労働基準法上の賃金に該当し、割増賃金の算定基礎から除外可能な賃金には当たらないことから、割増賃金の算定基礎に算入する必要がある

回答者 土屋真実子 つちや まみこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 労働基準法上の賃金とは

労働基準法11条で、賃金とは「名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」と定められています。

「労働の対償」とは、使用従属関係の下で行われた労働に対する報酬を意味しますが、判断基準には、次のような尺度を用います。

① 任意的、恩恵的なものであるか否か

例えば、結婚祝金や死亡弔慰金、災害見舞金等、使用者が労働者の吉凶禍福に応じて任意に支払った恩恵的給付は、原則として賃金には該当しません。ただし、就業規則等であらかじめ支給条件が明確に定められたものは、使用者に支払い義務があり、労働者に権利として保障されていることから、賃金に該当します(昭22.9.13 発基17)。

② 福利厚生施設に該当するものであるか否か

一定の要件を満たす住宅の貸与や食事の供与といった現物支給や、会社の浴場施設、運動施設等の労働者の個人的利益に帰属しないものは、福利厚生施設として扱われ、原則として賃金には該当しません。

③ 企業設備の一環であるか否か

通常実費弁償として捉えられる旅費や交際費、作業用品代や制服の支給等、労働者の業務遂行のために企業が負担する業務費や現物支給は、企業設備の一環として扱われ、原則として賃金には該当しません。ただし、例えば旅費規程に基づき支給されているものが、すべて企業設備に該当するわけではなく、航空機乗務員が一定区間航空機に乗務する際に、乗務日当を支給していたケースにおいて、当該手当は通常の乗務業務に伴う疲労防

図表 割増賃金の基礎から除外できる賃金

①家族手当	扶養家族の人数またはこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当
②通勤手当	通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当
③別居手当	世帯が二分されることによる生活費の増加を補うために支給される手当
④子女教育手当	子どもの学校教育費の補助等として支給される手当
⑤住宅手当	住宅に要する費用に応じて算定される手当
⑥臨時に支払われるもの	臨時的、突発的事由に基づいて支払われるもの、および支給条件はあらかじめ確定されているが、支給事由の発生が未確定であり、かつ非常に稀に発生するもの（私傷病手当、退職金等）
⑦1カ月を超える期間ごとに支払われるもの	1カ月を超える期間にわたる事由により算定され支払われるもの（賞与等）

止等を図る目的で支給される一種の特殊作業手当としての性格を有するとされ、賃金であるとした行政解釈（昭36. 5.16 35基収7006）があります。

2. 割増賃金の基礎となる賃金から除外できるもの

以上で確認した賃金のうち、割増賃金の基礎となるのは「通常の労働時間または労働日の賃金」、すなわち所定労働時間の労働に対して支払われる1時間当たりの賃金を指します。そして、この賃金額を算出する際、[図表]に示す①～⑦の賃金については、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賃金等であるため、割増賃金の算定基礎となる賃金から除外することができます（労働基準法37条5項、同法施行規則21条）。なお、①～⑦の除外できる賃金は、限定列举（列举された事由に限る）であるため、該当しない賃金はすべて算入しなければなりません（小里機材事件 最高裁一小 昭63. 7.14判決）。

3. ご質問のケース

[1] 賃金に該当するか

ご質問の「在宅勤務手当」については、まず支給要件に照らして、賃金に該当するか否かを確認する必要があります。当該手当は、「月の所定労働日の半分以上がテレワークだった場合に、月額定

額制で支給する」という要件であるため、いわゆる実費弁償と考えられる算定要素ではなく、在宅での通常の労働に対して支給される性質と解されることから、賃金に該当すると考えられます。

なお、ひとえに「在宅勤務手当」と称しても、その支給内容は企業によりさまざまです。仮に当該手当が、テレワークを実施するに当たり、必要なパソコン等の作業用品代や通信費等、業務遂行に必要な費用の実費弁償として支給されるような場合、前記1.③の企業設備の一環として賃金には該当しない可能性が高いと考えられます。

[2] 割増賃金の基礎の除外賃金に該当するか

次に、当該手当が割増賃金の基礎の除外賃金に該当するか否かを確認します。上記2. で見たように、在宅勤務手当は、[図表]①～⑤⑦の手当等には該当しません。また、今回の新設に伴い、今後対象者に対する恒常的な支給が想定されますので、「⑥臨時に支払われるもの」にも該当しないと考えられます。

したがって、ご質問の在宅勤務手当は割増賃金の算定基礎に入れる必要があるでしょう。なお、前述のとおり、在宅勤務手当の支給内容は企業により異なりますので、自社の支給要件や支給実態等を踏まえて、個別に判断する必要があります。